

PLAN DE IGUALDAD
DEL GRUPO ARAMARK (ARAMARK SERVICIOS DE CATERING, S.L.U., ARAMARK
SERVICIOS INTEGRALES, S.A.U y COMERTEL, S.A.)

En adelante, ("*Grupo Aramark*")

En Barcelona, a 16 de noviembre de 2023

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Compromiso del grupo Aramark por la Igualdad

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.

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

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de las empresas, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas del Grupo Aramark.

Los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción) forman parte de los principios propios de Aramark y ofrecen una nueva dimensión a las Prácticas Empresariales responsables. Estas prácticas se basan en principios aceptados a nivel universal, para fomentar nuevas iniciativas de innovación y la formación de sociedades con las comunidades con las que el grupo Aramark trabaja y con otras organizaciones.

El grupo Aramark declara públicamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de tratos de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las empresas, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como principio básico y estratégico de nuestra política empresarial.

En todos los ámbitos de nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, y en nuestro lenguaje e imagen corporativa, asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

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 y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de mujeres y hombres, así como auditoría retributiva para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar 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 las empresas, 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.

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1. Marco Legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad

El principio de igualdad se regula como un derecho fundamental en virtud del artículo 14 de la Constitución Española, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Junto con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el artículo 14 de la Constitución española, en fecha 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (“Ley Orgánica 3/2007”), cuyo objetivo fundamental es el hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

Al respecto, y por lo que se refiere al ámbito laboral, se establece en el artículo 45 de la citada norma que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral, señalándose a su vez en el apartado segundo del citado artículo, la obligatoriedad de las Empresas con una plantilla de más de 250 trabajadores/as de elaborar un Plan de Igualdad. Dicho ámbito de obligatoriedad ha ido ampliándose, desarrollándose con posterioridad el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ampliándose dicha obligación a empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En concordancia con los valores que inspiran y definen la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, una vez realizado por la Comisión Negociadora el estudio o diagnóstico de situación inicial e identificadas las áreas en las que resulta más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres, se ha elaborado el presente Plan de Igualdad para dar pleno cumplimiento y satisfacción a la referida norma y a los principios europeos rectores.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

2.2. Principios del Plan de igualdad

El Grupo Aramark valora tener una fuerza de trabajo diversa, ayudando a que cada empleado alcance su máximo potencial. El Grupo recluta, selecciona, evalúa y promueve a las personas trabajadoras sobre la base de criterios objetivos sin distinción de género, estado civil o parental, origen étnico o nacional, orientación sexual, creencias religiosas, afiliación política, edad, discapacidad u otras categorías protegidas por la Ley.

Todas las personas del Grupo Aramark deben actuar siempre de manera respetuosa con todas las personas con las que interactúan en el trabajo, basando las decisiones de empleo en criterios y calificaciones objetivas, como la educación, la experiencia previa y el mérito.

El presente Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas mediante las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto al mencionado Código de Conducta y de acuerdo también con los siguientes principios:

- (i) **Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española):** todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- (ii) **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI):** la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- (iii) **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI):** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción 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.

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.

- (iv) **Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores):** la igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial

o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

(v) Acciones positivas (artículo 11 LOI): con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

(vi) Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI):

Es 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.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(vii) Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI):

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. 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.

(viii) Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI): es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

(ix) Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI): cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

(x) Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato 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.

- (xi) **Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.
- (xii) **Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- (xiii) **Prohibición y rechazo del acoso sexual:** se reaccionará frente a 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.
- (xiv) **Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma consideración tiene el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- (xv) **Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

2.3. Características generales del Plan de Igualdad del Grupo Aramark

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no 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 las empresas 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 las empresas, parte social y conjunto de la plantilla, a través esencialmente de sus representantes).

- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar 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 efectivo de las empresas con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en las empresas. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por las empresas 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.
2. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
3. Seguimiento y evaluación a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en las empresas.

a. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el Grupo Aramark, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de las siguientes empresas:

- ARAMARK SERVICIOS DE CATERING, S.L.U. (en adelante, "Aramark Catering").
- ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES, S.A.U. (en adelante, "Aramark Integrales").
- COMERTEL, S.A. (en adelante, "Comertel").

Todas ellas podrán ser referidas como "las empresas".

2.4. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En fecha 5 de septiembre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora para elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora se ha negociado con los sindicatos más representativos del sector, UGT y CCOO. Por tanto, se constituyó la Comisión Negociadora con un total de 8 miembros de los sindicatos UGT y CCOO; de los cuales 4 pertenecen a Aramark Catering, 2 a Aramark Integrales y 2 a Comertel.

ARAMARK CATERING, S.L.

- Dña. Jacinta Rodríguez Castellano (UGT).
- Dña. María Isabel Plaza Madera (UGT)
- Dña. María Josefa Navarro Pelegrín (CCOO)
- Dña. Rosario Crespín Crespo (CCOO).

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

- Dña. Maribel González Gallardo (CCOO)
- Dña. Esther Carril Carrasco (UGT).

COMERTEL, S.A.

- Dña. Mercedes Barba López (UGT).
- Dña. Cristina Muñoz Villa (CCOO).

Las partes, Sindicatos y el Grupo Aramark se han acompañado de sus respectivos asesores/as especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta de cada una de ellas, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva, como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de las empresas, que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

2.5. Ámbito de aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de Aramark Catering, Aramark Integrales y Comertel, incluido el personal de alta dirección. Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que las empresas puedan abrir durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Al finalizar dicho período de vigencia se realizará una revisión final del Plan de Igualdad para evaluar su grado de ejecución y cumplimiento, conocer si las acciones y medidas adoptadas en ejecución del mismo han sido satisfactorias e identificar posibles actuaciones pendientes, a fin de continuar estableciendo las bases y herramientas para alcanzar una mayor equidad de géneros en las empresas.

2.6. Entrada en vigor y vigencia del plan de igualdad

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia está pactada en 4 años, iniciándose el 16 de noviembre de 2023 y hasta el 15 de noviembre de 2027.

Sin perjuicio de la duración de la vigencia, las partes acuerdan realizar una revisión global del II Plan de Igualdad a los dos años de su vigencia, emitiéndose un informe a tal efecto.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.1. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, el Grupo Aramark ha contado con asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de las empresas.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en las empresas para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora que finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de las empresas.

El Informe de los Resultados del Diagnóstico de Situación, así como auditoría retributiva acordada, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

Conclusiones del diagnóstico

Como cuestión previa, en el Grupo Aramark se han analizado los datos de todos los centros de trabajo de las tres empresas, según acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora.

a) Conclusiones del análisis cuantitativo de la plantilla

ARAMARK CATERING

- Distribución de la plantilla por sexo:
 - o Cuenta con un total de 8.527 personas, de los cuales 88,28% son mujeres y 11,72% son hombres.

- La presencia masculina es inferior a la femenina, con un 11.72% de plantilla masculina frente a un 88.28% de plantilla femenina. La distribución es paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%, por lo que no aparece paridad desde un punto de vista de género, inclinándose la balanza a favor de las mujeres.
- Distribución de la plantilla por edad:
 - Hay presencia de personas trabajadoras de más de cincuenta años tanto dentro del sector femenino como el masculino.
 - Con esto, dentro de la plantilla más joven, en el nivel de 31 a 40 años, aparece las cifras de un 14.29% de las mujeres, y un 23.42% de los hombres, descendiendo la proporción femenina en el intervalo de 20 a 30 años, con una proporción de un 9.51% dentro de la plantilla femenina, frente a un 18.62% en la plantilla masculina.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada:
 - La contratación desagregada por sexos muestra diferencias en la contratación indefinida a tiempo completo en las empresas (33.30% del total de hombres, y un 66.70% del total de mujeres), todo desde un punto de vista vertical, continuando la tendencia en la contratación parcial indefinida (93.35% de las mujeres, y un 6.65% de los hombres).
 - Si visualizamos las cifras bajo el prisma de la contratación temporal, no aparece paridad desde la perspectiva de género en la interpretación vertical, con un 65.14% de las mujeres, y un 34.86% de los hombres en la jornada completa de carácter temporal, cifras, una vez más, a favor de la plantilla femenina.
 - La información obtenida referida a los horarios y turnos laborales refleja que la mayoría de la plantilla masculina dispone de una jornada completa a 40 horas (59.36%), mientras que las mujeres están en un porcentaje inferior (17.47%). En el comparativo horizontal se detecta que las mujeres presentan una mayor proporción en la jornada de menos horas (4820 personas de un total de 5097, es decir, el 94.57% de las personas en plantilla con menos de 20 horas en su jornada son mujeres).

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES

- Distribución de la plantilla por sexo:
 - Cuenta con un total de 1.637 personas, de los cuales 86,81% son mujeres y 13,19% son hombres.
 - La presencia masculina es inferior a la femenina, con un 13.19% de plantilla masculina frente a un 88.81% de plantilla femenina. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%, por lo que no aparece paridad desde un punto de vista de género, inclinándose la balanza a favor de las mujeres
- Distribución de la plantilla por edad:

- Hay presencia de personas trabajadoras de más de cincuenta años tanto dentro del sector femenino como el masculino.
- El 60% de las mujeres son mayores de 50 años, si bien en esa franja de edad solamente se encuentran el 32,87% de los hombres de la compañía. Vemos que esta tendencia se invierte según bajamos en la franja de edad, aumentando el porcentaje de hombres según bajamos en las franjas de edad, siendo en todas ellas superior a su porcentaje que representan en las empresas (13,19%), hasta alcanzar en la franja de 20 a 30 años, el 20,62% del total.

COMERTEL

- Distribución de la plantilla por sexo:
 - Cuenta con un total de 638 personas, de los cuales 81,35% son mujeres y 18,65% son hombres.
 - Como se observa en los datos recogidos de la plantilla a nivel global, la presencia masculina es inferior a la femenina, con un 18.65% de plantilla masculina frente a un 81.35% de plantilla femenina. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%, por lo que no aparece paridad desde un punto de vista de género, inclinándose la balanza a favor de las mujeres.
- Distribución de la plantilla por edad:
 - Los datos analizados por edades nos muestran que hay presencia de personas trabajadoras de más de cincuenta años tanto dentro del sector femenino como el masculino.
- Distribución de la plantilla por antigüedad:
 - En relación con la antigüedad de la plantilla, tanto hombres como mujeres aparecen dentro de los últimos 30 años de las empresas. Es en el intervalo de 0-10 años donde se ubica la mayoría de la plantilla, con un 57.88% de las mujeres, y un 60.50% de los hombres.
 - El 58,37% de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad. El 25% de los hombres en plantilla tienen más de 20 años de antigüedad, sin embargo, este porcentaje en el caso de las mujeres apenas llega al 9%.

b.1) Procesos de selección y acceso a las empresas:

En términos generales el Grupo Aramark garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación y acceso al Empleo. Aun así, se implementarán medidas para continuar garantizando estas premisas.

ARAMARK CATERING

- Su personal es su activo más valioso. Las empresas buscan atraer talento y que los/as profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y

personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

- Las empresas garantizan en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a las empresas. Dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.
- La Política de Selección y Promoción está claramente definida por las empresas y consisten en dos procedimientos separados por bandas: el primero que cubre los perfiles de Bandas 8 a 5, y un segundo procedimiento para el resto del personal.
- Existen implementados procedimientos formales que garanticen la no discriminación por razones de sexo, maternidad o cuidado de mayores dentro de la política de selección.
- La plantilla tiene acceso a esta Website interna, donde se comunica, entre otros, las vacantes de las empresas, la formación (que también dispone de un catálogo), las promociones, e incluso las políticas de las empresas. Esta herramienta aplica a todas las empresas del grupo.

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES

- Su personal es su activo más valioso. Las empresas buscan atraer talento y que los/as profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.
- Las empresas garantizan en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a las empresas.
- Dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

COMERTEL

- Garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a las empresas.
- Dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

b.2) Clasificación profesional

El sistema de valoración de puestos de trabajo y, consecuentemente, de las tareas y funciones asociadas a cada puesto, se trata de un método que valora los puestos de manera totalmente objetiva, ya que tiene en cuenta las funciones y responsabilidades asociadas al puesto y no los niveles de desempeño de cada ocupante.

Los criterios de Clasificación Profesional de grupos profesionales y de encuadramiento profesional mencionados en el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería y resto de convenios colectivos aplicables.

b.3) Formación

Para las tres empresas, se alcanzan las siguientes conclusiones:

- La formación del personal se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras. Las empresas ofrecen a todas las personas trabajadoras un plan formativo asociados a sus puestos de trabajo (en adelante, "Plan de Formación").
- Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.
- Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

b.4) Promoción profesional

En el Grupo Aramark existe un sistema de promoción profesional abierto a todas las personas trabajadoras, con independencia de su género, enfocado a la experiencia, habilidades y conocimientos de la persona y no a su sexo. Se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

En las empresas se prioriza la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional a las mujeres y hombres que ya forman parte de la misma y se realiza en función del mérito profesional. Con esto:

- Se comunica al personal la existencia de vacantes a través del Portal.
- El criterio utilizado por las empresas para promocionar es el desempeño.
- El proceso de evaluación en los casos de promoción se realiza a través de una entrevista personal.
- Las personas que intervienen en la decisión de las promociones internas, en caso de que se realicen son el Manager y RRHH.

b.5) Condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo

En el Grupo Aramark, las disposiciones convencionales y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo favorecen la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras, garantizando la autoorganización del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras de tal forma que sea más fácil conciliar su vida laboral y personal, con el consecuente respeto de la vida privada y familiar.

Existe un importante compromiso por parte del Grupo Aramark con la desconexión digital, permitiendo que las personas trabajadoras maximicen sus horas de trabajo y puedan disfrutar de un tiempo de descanso sin contaminación laboral.

En cualquier caso, y sin perjuicio de las áreas citadas como mejorables, no se aprecian indicios de discriminación en los temas abordados en este apartado.

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

ARAMARK CATERING

- Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).
- Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.
- Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES

- Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).
- Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

COMERTEL

- Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que

influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).

- Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en COMERTEL SA. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla.

b.7) Infrarrepresentación femenina

Como regla general, un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en las empresas e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

En el caso del Grupo Aramark, no se detecta infrarrepresentación femenina con carácter general.

b.8) Retribución

En términos generales, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres tanto en lo referido al salario fijo como a la retribución variable y las percepciones extrasalariales. No obstante, en algunos grupos profesionales se observan diferencias retributivas que serán tratadas con las medidas adoptadas en el presente plan y que derivan mayoritariamente de subrogaciones de personal.

b.9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo Aramark dispone de un plan de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo en el cual se incluyen medidas de prevención de acoso sexual y es por ello que se compromete prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Este plan ha sido acordado con la RLT y se adjunta al Plan de Igualdad.

3.2. Auditoría retributiva

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en las empresas la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva, con la correspondiente perspectiva de género.

De igual modo, se han aplicado las guías técnicas que sobre la realización de las auditorías retributivas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de las empresas, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la

aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se han tenido en cuenta los datos retributivos correspondientes al periodo de 2017 a 2020, efectuando tanto un análisis no normalizado (considerando cifras reales), así como, un análisis normalizado (se proyectan las retribuciones como si se hubiera prestado servicios durante todo el año para aquellos casos en que no ha sido así).

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se ha establecido por las empresas, en el marco de la auditoría retributiva, un plan de actuación para la corrección de las disparidades, habiéndose establecido igualmente un sistema de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

Se acompaña el Informe de resultados de la auditoría retributiva, el cual, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del artículo 8 del RD 901/2020, forma parte del contenido del presente Plan de Igualdad del Grupo Aramark.

Conclusiones de la auditoría retributiva

ARAMARK CATERING

- Se detecta una brecha salarial no significativa en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 7,12%, a favor de la plantilla masculina.
- Con respecto a los complementos salariales se identifica una brecha salarial en torno a los hombres de un 60%. Y en cuanto a las Percepciones Extrasalariales en torno a un 89%.
- Aun así, la suma del total de la retribución es de un 18,83% lo que, a nivel global, se considera una brecha no significativa.

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES

- Se detecta una brecha salarial no significativa en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 6,81%, a favor de la plantilla masculina.
- Con respecto a los complementos salariales se identifica una brecha salarial en torno a los hombres de un 56,41%. Y en cuanto a las Percepciones Extrasalariales en torno a un 95,43%.
- Aun así, la suma del total de la retribución es de un 13,77% lo que, a nivel global, se considera una brecha no significativa.

COMERTEL

- Tal como se aprecia en la tabla anterior, aparece brecha salarial no significativa en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 4,83%, a favor de la plantilla masculina.
- Con respecto a los complementos salariales se identifica una brecha salarial en torno a los hombres de un 54,25%. Y en cuanto a las Percepciones Extrasalariales en torno a un 22,17%.
- Aun así, la suma del total de la retribución es de un 12,42% lo que, a nivel global, se considera una brecha no significativa.

Plan de actuación

En el presente Plan de Igualdad se detallan las medidas a implantar en materia retributiva (apartado retribución).

Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas

El seguimiento y evaluación recae en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, conforme al detalle recogido en el apartado 5 del Plan de Igualdad del que forma parte el presente Informe que se incorpora al mismo como Anexo.

Vigencia de la auditoría

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, esto es, hasta 31 de noviembre de 2027.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. MEDIDAS ACORDADAS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las medidas de actuación se componen de los objetivos generales, los objetivos específicos de cada ámbito y a su vez, las medidas de desarrollo de los objetivos. Los objetivos generales se refieren a las líneas maestras del plan de igualdad y a aquellos temas genéricos, respecto de los que es necesario actuar.

Los objetivos generales del plan se basan en los siguientes principios:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

A partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos y el conjunto de medidas que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas. Así, se han establecido las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y retribución.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral.
- Violencia de género.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen

que todos los procesos que se realizan en las empresas 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 las empresas, 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 las empresas la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Bloque: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**ACCESO Y SELECCIÓN****Objetivo: revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**

| | Medida | Responsable | Indicadores | Recursos | Calendario de implementación |
|---|---|--|--|--|---|
| 1 | Asegurar que los procedimientos existentes de selección sean objetivos, basados en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (con lenguaje, connotaciones e imágenes no sexistas). En su caso, actualizarlos o revisarlos conforme a las exigencias del Plan de Igualdad. | Departamento de selección. | Exhibir los procedimientos existentes de selección. | Tiempo de trabajo y coordinación de Recursos Humanos | Primer semestre 2024 |
| 2 | Difundir el manual de selección que contempla recomendaciones para una selección no sexista y asegurar que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo. | Departamento de selección. | (i) Comunicación de difusión / (ii) Todos los procesos aplican los contenidos del manual. | Tiempo de trabajo | Anualmente. |
| 3 | Asegurar que todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos cumplan el principio de igualdad. | Departamento de selección. | Muestreo de documentos revisados desde la perspectiva de género | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 4 | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de las empresas con la igualdad de oportunidades. | Departamento de selección / Comisión de Seguimiento. | (i) Exhibir ejemplos de las ofertas. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 5 | Revisar el catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, posición del nivel jerárquico de cada categoría, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc. | Departamento de selección. | (i) Descripción de los puestos de trabajo / (ii) valoración realizada / (iii) exhibir el catálogo de puestos de trabajo. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 6 | Trasladar a la Comisión de Seguimiento la información sobre las ofertas publicadas por el departamento de selección y de las personas candidatas enviadas a operaciones y/o departamentos solicitantes, identificando el sexo, categoría, provincia y número de vacantes. | Departamento de selección. | (i) Número de ofertas publicadas | Tiempo de trabajo | Último semestre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. |
| Objetivo: conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-------------------|--|
| 7 | Publicar las vacantes de puestos fijos en los centros de la provincia, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de las empresas, así como los futuros (tabloneros de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a la mayor parte del personal. | Departamento de selección. | (i) Análisis por territorio de las vacantes publicadas; (ii) Número de ofertas publicadas en el año desglosado por territorio. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 8 | Para la cobertura de vacantes (incluidas las de puesto de responsabilidad y dirección) se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros dentro del grupo como de promociones. Sólo en caso contrario, se acudirá a la contratación externa. | Departamento de selección. | (i) Número total de candidaturas internas seleccionadas / (ii) Número de personas contratadas de las candidaturas internas / (ii) Número total de vacantes. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 9 | Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos donde las mujeres estén subrepresentadas. | Departamento de selección. | (i) Detalle de las fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas / (ii) Número de fuentes de reclutamiento utilizadas / (iii) Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento. | Tiempo de trabajo | Primer trimestre 2024 |
| 10 | Se abrirá una consulta para la creación de una bolsa de personas interesadas en trabajar en los eventos que se atiendan en su provincia para dar prioridad a que estos eventos se cubran con personal internos frente a los externos, si así lo solicita. | Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento. | (i) Información sobre la oferta permanente / (ii) Número de personas inscritas. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 11 | La plantilla con contrato temporal o fijos discontinuos a tiempo parcial podrá optar con preferencia, dentro del proceso de selección, a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a las celebraciones de nuevas. | Recursos Humanos | (i) Número de personas que han solicitado un incremento de jornada / (ii) Detalle de cuáles han sido los incrementos. | Tiempo de trabajo | Primer trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad a partir del 2025. |
| CONTRATACIÓN | | | | | |
| Objetivo: aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la política de contratación, incluyendo medidas de acción positiva, para mejorar la situación de | | | | | |

| las trabajadoras, en los casos que sea necesario | | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|--|
| | Medida | Responsable | Indicadores | Recursos | Calendario de implementación |
| 1 2 | Recoger información estadística desagregada por sexo según línea de negocio (comedores, sanitario, catering empresa, eventos, etc.), el tipo de contrato, tipo de jornada (parcial o completa), grupo profesional, puesto, categoría, secciones provincias y en su caso los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, periodo de prueba, incomparecencia...), para su análisis a la Comisión de Seguimiento. Se facilitará la información relativa al personal de alta a fecha 30 de abril de cada año. | Departamento de selección. | (i) Documento con el detalle de la información desagregada. | Tiempo de trabajo | Primer semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad a partir de 2025 (datos a fecha 30 de abril de cada año). |
| 1 3 | Informar a la toda la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada con carácter indefinido, del mismo o distinto centro de la misma provincia, a través de los medios habituales que utilizan las empresas. | Departamento de selección / Gerencia de Centros. | (i) Muestreo de vacantes para la comprobación de su publicación / (ii) Medios de difusión. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 1 4 | Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, se priorizará la selección interna, donde tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial. Se establece un objetivo de incrementar la contratación a tiempo completo de mujeres de entre el 25%-35% en el índice de concentración durante la vigencia del plan. Se revisará anualmente por la comisión de seguimiento, adaptando al segundo año según los resultados, las medidas orientadas a su consecución. Todo ello supeditado a la disponibilidad de vacantes. | Departamento de selección / Gerencia de Centros. | (i) Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / (ii) Número total de vacantes a tiempo completo / (iii) Número de personas presentadas en cada proceso indicando el tipo de contrato y jornada que tenían los que se presentaron / (iv) Número de mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida / Número de vacantes más de horas. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | | | | | |
|--------|--|--|--|-------------------|---|
| 1 5 | Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante de contrato indefinido, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, tendrán preferencia las mujeres con contrato fijo discontinuo. | Departamento de selección / Gerencia de Centros. | (i) Número de mujeres que pasan de contrato fijo discontinuo a indefinido / (ii) Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 1 6 | Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad cognitiva y física (discapacidad), se procurará contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. | Departamento de selección | (i) Número de mujeres y hombres con diversidad cognitiva y física (discapacidad) / (ii) Número total de personas con diversidad cognitiva y física (discapacidad) contratadas. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |

| Bloque: FORMACION | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| Objetivo: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de las empresas | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Recursos | Calendario de implementación |
| 17 | Formar y sensibilizar específicamente en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad en la materia correspondiente, incluidos mandos intermedios, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género. Se proporcionará a la Comisión de Seguimiento el contenido de la formación en materia de igualdad. | Departamento de formación. | (i) Acciones adoptadas e identificación del número de personas que la han recibido y puesto que ocupan / (ii) Contenido de la formación. | Tiempo de trabajo. | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) |
| 18 | Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual. | Departamento de formación. | (i) Contenido de la formación. | Tiempo de trabajo y colaboración externa | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) |
| 19 | Formar, dentro de su jornada laboral, a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes de igualdad. | Departamento de formación. | (i) Contenido de la formación. | Tiempo de trabajo | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) |
| 20 | Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al lenguaje e imágenes no sexistas. | Departamento de formación. | (i) Exhibir las acciones formativas adaptadas a la perspectiva de género. | Tiempo de trabajo | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) |
| Objetivo: garantizar que la formación de las empresas es accesible y facilita el desarrollo profesional de las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas | | | | | |
| 21 | Comunicar a toda la plantilla el catálogo de formación y los requisitos de acceso para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tabloneros accesibles, circulares, información en nómina, etc. así como los nuevos medios que se puedan implantar. | Departamento de formación y Recursos Humanos. | (i) Proporcionar el catálogo de formación y requisitos de acceso / (ii) Acreditar la comunicación. | Tiempo de trabajo | Primer trimestre cada año de vigencia del Plan de igualdad. |
| 22 | Realizar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén subrepresentadas. | Departamento de formación. | (i) Acciones de formación impartida. | Tiempo de trabajo | Anualmente |

| | | | | | |
|---|---|---|--|-------------------|--|
| 23 | Realizar la formación dentro de la jornada laboral siempre que las circunstancias organizativas del centro - incluida la jornada y categoría del solicitante - lo permitan. En caso contrario, se compensará mediante descanso compensatorio o salario según se acuerde mutuamente y, en caso de no acuerdo entre las partes, a criterio de las empresas en atención a las necesidades de cada centro. | Departamento de formación | (i) Información sobre la formación y horario / (ii) Provincia. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |
| 24 | Realizar la formación obligatoria de reciclaje (en la siguiente convocatoria formativa) tras ausencia prolongada por suspensión de contrato o IT de larga duración (siempre y cuando la persona trabajadora siga siendo apta para el puesto de trabajo). Todo ello siempre que la acción formativa ya se hubiera impartido a los compañeros y compañeras de trabajo, con el objetivo de contribuir a que no se vean interrumpidas las posibilidades de promoción. | Departamento de formación y Recursos Humanos. | (i) Acreditación del personal identificado / (ii) Acreditación de impartición de la formación. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |
| 25 | Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre la información relativa a los cursos de formación subvencionados por el organismo correspondiente y en los mismos términos comunicados con esta organización (el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según provincia, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso (formato de la formación), acción formativa, número de horas y si se imparten o no fuera de la jornada laboral así como mecanismos de compensación). Adicionalmente se determinará el sistema para facilitar la información restante sobre la formación en las empresas. | Departamento de formación y Recursos Humanos. | (i) Listado de curso de formación subvencionados. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| Objetivo: Potenciar el desarrollo profesional de las mujeres, formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas, que permita su acceso a la promoción de puestos de mayor responsabilidad, así como a puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en las empresas | | | | | |
| 26 | Diseñar acciones de formación de desarrollo profesional, gestión de equipos, liderazgo, etc, dentro de la jornada, siempre que las circunstancias lo permitan, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres están subrepresentadas. | Departamento de formación y Recursos Humanos. | (i) Acciones de formación específicas. | Tiempo de trabajo | Primer semestre de 2025. |

Bloque: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Objetivo: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos que será objetivo y público**

| | | | | | |
|----|---|---|--|-------------------|---|
| 27 | Analizar en la Comisión de Seguimiento periódicamente los procedimientos y criterios establecidos por las empresas para la promoción interna de la plantilla (perfil profesional, requisitos e idoneidad para el puesto, formación, etapas del proceso de selección y quienes son los responsables del proceso) para garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso. | Departamento de selección y Recursos Humanos. | (i) Entrega de la documentación / información del proceso de selección y las incidencias / (ii) Resultados del análisis anual realizado por la Comisión de Seguimiento. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 28 | Publicar las vacantes para la promoción en las provincias, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante en los medios habituales de comunicación de las empresas, así como los futuros (tabloneros de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla. | Departamento de selección. | (i) Número de vacantes publicadas y comunicadas / (ii) Número de vacantes convocadas / (iii) Medios de publicación. | Tiempo de trabajo | A partir del primer semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 29 | Informar a la persona candidata sobre el resultado del proceso de selección. En los procesos de selección en los que el departamento de selección intervenga, se orientará a las personas no seleccionadas sobre puestos a los que podrían optar por su perfil, sus áreas de mejora y resaltando sus cualidades. | Departamento de Recursos Humanos y centro de operaciones. | (i) Número de personas informadas desagregadas por sexo / (ii) Número de personas candidatas no promocionadas desagregadas por sexo / (iii) Número total de procesos / (iv) La Comisión de Seguimiento valorará la necesidad de inclusión de nuevos indicadores. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 30 | Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente, una vez analizada la información de la que las empresas disponen. | Departamento de selección y Recursos Humanos. | (i) Registro de información. | Tiempo de trabajo | Segundo semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------|---|
| 31 | Realizar un seguimiento de los casos de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada (identificando también las personas en reducción de jornada con independencia de la jornada previa a la solicitud de la reducción), y categoría que contenga el puesto de origen y destino. | Departamento de Recursos Humanos. | (i) Información sobre las promociones, con desglose de la información detallada. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 32 | Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios. | Departamento de Recursos Humanos | (i) Número de mujeres en niveles directivos / (ii) Número de puestos de niveles directivos total / (iii) Número de mujeres mandos intermedios. | Tiempo de trabajo | Abril de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| 33 | Se informará a la Comisión de Seguimiento los ceses producidos hasta un año después de la efectividad de la promoción y los motivos del mismo. | Departamento de Recursos Humanos | (i) Informe sobre los deses producidos desde una promoción hasta un año después. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| Objetivo: promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas desarrollando las siguientes medidas para alcanzar a lo largo de la vigencia del plan de promoción de entre un 70%-80% de mujeres (respecto del total de las promociones) en estos grupos, categorías y puestos | | | | | |
| 34 | Facilitar una participación mínima de un 50% de personas trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional. Garantizar que en los supuestos de formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional en que se detectase una participación de mujeres inferior al 50%, la Comisión de Seguimiento acordará medidas adicionales a los efectos de alcanzar una mayor participación de mujeres, esto es, que al menos un 50% de las personas participantes sean mujeres. | Departamento de formación. | (i) Listado de participación de personas trabajadoras en la formación, identificando por sexo / (ii) Número de mujeres formadas en desarrollo profesional, formación impartida, número total de personas formadas. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |
| 35 | Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas. | Departamento de selección y departamento de desarrollo | (i) Número e veces que se ha aplicado la medida de acción positiva / (ii) Número de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |

| | | | | | |
|----|--|--|--|-------------------|---|
| 36 | Incluir el porcentaje entre el 70%-80% de mujeres en los procesos de promoción para puestos superiores en las categorías en las que las mujeres están subrepresentadas según se identifiquen y se acuerde en el seno de la comisión de igualdad con la información actualizada y correctamente desarrollada a fecha 30 de abril. | Departamento de selección y departamento de desarrollo | (i) Número de mujeres candidatas / (ii) número de hombres candidatos (iii) número de personas candidatas (iv) número de mujeres promocionadas. | Tiempo de trabajo | Abril de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| 37 | Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento de hijo/a, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. | Departamento de selección y departamento de desarrollo | (i) Número de personas que se encuentran disfrutando de estos permisos s que se les ha facilitado la comunicación del proceso / (ii) Número de personal que participarán / (iii) Número de personas que promocionarán. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |

| Bloque: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | |
|--|---|---|--|-------------------|---|
| Objetivo: 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 | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Recursos | Calendario de implementación |
| 38 | Revisar el manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en las empresas. | Departamento de recursos humanos. | (i) Documento de manual. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 39 | Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de las empresas (comunicaciones, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista e inclusiva del lenguaje. | Departamento de formación | (i) Número de personas por sexo formadas / (ii) Número de personas implicadas. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 40 | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (a través de los medios de comunicación que utilice la empresa en cada momento). | Departamento de recursos humanos. | (i) Exhibir un muestrero de documentos / (ii) Lenguaje e imágenes corregidos. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 41 | Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de las campañas de publicidad, memorias anuales, información sobre el convenio colectivo, etc., para que no contengan término o imágenes sexistas. | Departamento de recursos humanos y departamento de marketing. | (i) Número de canales revisados / (ii) Número total de canales. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| Objetivo: difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades | | | | | |
| 42 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, y los demás medios de comunicación de las empresas, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Departamento recursos Humanos | (i) Exhibir documentos a título ilustrativo. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 43 | Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna y externa, destacando los puntos más relevantes. | Departamento de Recursos Humanos. | (i) Campaña realizada. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| 44 | Crear en mi portal un acceso permanente a la documentación relativa al Plan de igualdad, indicando el contacto de las personas responsables de igualdad (mediante correo electrónico) a la que dirigirse en caso de dudas, sugerencias y quejas. | Departamento de Recursos Humanos e IT. | (i) Creación del acceso permanente a la documentación | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024, sin perjuicio de la actualización que pudiese corresponder. |

| | | | | | |
|--------|--|---|---|-------------------|---|
| 4 5 | Las personas responsables de igualdad informarán a la Comisión de Seguimiento, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de las empresas y las medidas adoptadas o a adoptar. | Departamento de Recursos Humanos y Agentes de Igualdad. | (ii) Listado de dudas, sugerencias y quejas / (ii) Identificar el número de mujeres y hombres que plantean estas cuestiones. | Tiempo de trabajo | Durante de toda la vigencia de Plan de Igualdad |
| 4 6 | Incluir en el manual de acogida, información específica sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. | Departamento de Recursos Humanos. | (i) Manual de acogida. | Tiempo de trabajo | A partir del primer semestre de 2024. |

| Bloque: VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|--|-------------------|---|
| Objetivo: concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Recursos | Calendario de implementación |
| 47 | Se mantendrá la campaña para el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que dará a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. Número 016, etc....Esta campaña se proporcionará a la Representación Legal de los Trabajadores un día antes. | Departamento de Recursos Humanos. | Campaña realizada y contenido de la misma. | Tiempo de trabajo | Anualmente |
| Objetivo: derechos y garantías de las víctimas de violencia de género | | | | | |
| 48 | Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. | Agentes de Igualdad | Número de ausencias o faltas de puntualidad de trabajo consideradas justificadas sin que las trabajadoras sean identificadas. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 49 | A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario fijo siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, lo que se acreditará según acuerdo y procedimiento de la comisión de seguimiento. | Agentes de Igualdad | Número de prestaciones de Incapacidad Temporal complementadas en dichos términos sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 50 | Establecer una licencia de 5 días naturales retribuidos, para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género, quedando incluido en estos 5 días lo regulado según legislación vigente. | Agentes de Igualdad | Número de licencias concedidas sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 51 | Ampliar de 6 a 12 meses el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al cambio de centro de trabajo contemplado en el artículo 40 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. | Agentes de Igualdad | Número de veces aplicado sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | | | | | |
|----|--|-----------------------------------|---|-------------------|---|
| 52 | Las mujeres víctimas de violencia de género podrán realizar una concreción horaria, con o sin reducción de jornada, mientras persista esta situación, siempre que la jornada y la categoría de la solicitante lo permitan. | Agentes de Igualdad | Número de concreciones realizadas sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 53 | En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, las empresas facilitarán una aportación económica para la cobertura de los gastos de traslado por el importe de una mensualidad bruta - sin pagas extraordinarias, garantizándose al menos un importe mínimo de 1.000 euros. | Agentes de Igualdad | Número de aportaciones realizadas sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 54 | Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. | Agentes de Igualdad | Colaboraciones realizadas y número de mujeres contratadas. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 55 | Trasladar a la Comisión de Seguimiento el número de casos y las medidas en cada caso desarrolladas en la empresa. | Agentes de Igualdad | Medidas realizadas sin que las trabajadoras sean identificables. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 56 | Las víctimas de violencia género debidamente acreditado podrán optar al cambio de contrato indefinido y a tiempo completo dentro de su grupo profesional, siempre que la organización empresarial, las vacantes disponibles y el perfil de la persona trabajadora lo permitan. Si no fuese posible, se informará a la mayor brevedad posible a la Comisión de Seguimiento. | Departamento de Recursos Humanos. | Número de trabajadoras que hayan optado al cambio. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| BLOQUE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORA | | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|---|
| Objetivo: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, organización familiar, antigüedad en la empresa o modalidad contractual | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Recursos | Calendario de Seguimiento |
| 57 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar, siempre que afecte al cálculo de nómina. | Departamento de Recursos Humanos | Datos desagregados por sexo de permisos relacionados con la conciliación familiar. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 58 | Difundir mediante un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la Ley 5/2023 y las disponibles en la Empresa que mejores la legislación según se acuerde entre las partes. | Departamento de Recursos Humanos | Número de folletos, comunicados y colgados en tabloneros de anuncio. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Objetivo: mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla | | | | | |
| 59 | Para las personas trabajadoras con jornada igual o superior a 16 horas semanales repartidas de lunes a viernes y con horario homogéneo se garantizará una llamada de trabajo mínima de 3 horas diarias. | Departamento de Recursos Humanos | Número de personas con jornada mínimo por aplicación de esta medida. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 60 | Concretar la jornada, para aquellas personas que tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 33% debidamente acreditada siempre que las circunstancias organizativas, de jornada y categoría del trabajador lo permitan. En el supuesto en que dicha petición sea denegada por la Empresa por motivos organizativos se estudiará dentro de la comisión de igualdad la posible solución a ofrecer al solicitante. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 61 | Facilitar a la persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave (se tomará a los meros efectos de esta medida en consideración las definiciones que constan en el Anexo 1 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio), que pueda adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales. Todo ello siempre que las circunstancias organizativas del centro lo permitan. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | | | | | |
|----|---|--|--|-------------------|---|
| 62 | Tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores de 16 años a consultas médicas, incluidas las consultas médicas de especialistas. Se incluye también el acompañamiento a personas dependientes a su cargo hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. A este respecto, se concederá el permiso en el supuesto en el que la persona solicitante acredite que solamente ha podido obtener la cita con el médico o especialista dentro de su jornada laboral, debido a limitaciones impuestas por el horario del médico o especialista. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces disfrutada y número de veces solicitada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 63 | En caso de asistencia al médico de urgencias de menores y/o familiares dependientes, las horas necesarias. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 64 | Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva de puesto de trabajo. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 65 | Conceder permiso retribuido con el tiempo indispensable para las personas trabajadoras que se vayan a realizar tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Se ampliará este permiso a la pareja de hecho o cónyuge acompañante hasta un límite de 12 horas semanales. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 66 | Las empresas trataran de organizar las reuniones de trabajo durante la jornada laboral en los casos de personas trabajadoras que estén utilizando medidas de conciliación. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Potenciales incidencias en este sentido. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 67 | Se podrá solicitar una licencia no retribuida de máximo de 30 días naturales para el fallecimiento y la enfermedad grave o muy grave de descendientes o ascendientes de primer grado, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar siempre que sea debidamente acreditada la convivencia con dichos menores. La persona solicitante deberá preavisar del uso de este permiso con 5 días de antelación y, en la medida de lo posible, durante el uso del permiso establecido en el convenio colectivo para dichas situaciones. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | | | | | |
|----|---|--|---|-------------------|---|
| 68 | Dar preferencia a las solicitudes de cambio de turno y de movilidad geográfica de las personas trabajadoras en situaciones monoparentales, familias numerosas, padres y/o madres separadas/divorciadas cuya guarda y custodia exclusiva sobre uno de los progenitores. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 69 | En las situaciones anteriormente descritas (medida anterior), las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a elección de turno de vacaciones siempre y cuando puedan acreditar esta necesidad, y existan turnos de vacaciones en el centro de trabajo. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 70 | Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijo/a a las vacaciones y/o permiso parental (art. 48 ET), siempre que las circunstancias organizativas del centro - incluida la jornada y categoría del solicitante - lo permitan. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Ejemplos de aplicación de la medida. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 71 | Establecer la posibilidad de una excedencia de una duración máxima de seis meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional y gestación por sustitución, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación, y excedencia de duración máxima de cuatro meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Número de veces solicitada y número de veces disfrutada. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 72 | Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres y mujeres a través de una campaña anual específica de información. La campaña tiene que incidir en el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres y la difusión de las medidas existentes para su conocimiento del total de la plantilla. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Campaña y contenido de la misma. | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 73 | En relación al periodo de lactancia, para el caso de que el convenio colectivo aplicable y/o de procedencia no regule la posibilidad de acumulación en jornadas completas, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes días: 16 días para jornadas de 8 horas, 20 días para jornadas de 4 horas, 25 días para jornadas de 3 horas y 35 días para jornadas de 2 horas. | Departamento de Recursos Humanos y Gerencia de Centros | Listado de personas en situación de lactancia (en la medida de lo que sea posible registrar). | Tiempo de trabajo | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |

| Bloque: INFRAREPRESENTACION FEMENINA | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|---|--|
| Objetivo: reducir situaciones de infrarepresentación femenina en la organización del Grupo Aramark y buscar equidad en la clasificación profesional | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Medios/recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida | Calendario de implementación |
| 74 | Adoptar y promover las medidas necesarias de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas. | Departamento de selección. | (i) Detalle de las medidas adoptadas / (ii) Número de veces que se aplica la medida de acción positiva. / (iii) Número de mujeres incorporadas en los que están subrepresentados. | Tiempo de trabajo | Primer semestre 2024 |
| 75 | Facilitar el acceso a las mujeres trabajadoras a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional respecto de posiciones en las que estén subrepresentadas. Para ello, se abrirá una consulta para conocer las mujeres trabajadoras que quieran promocionar a los puestos subrepresentados. Una vez identificadas quienes son estas personas trabajadoras, se constatarán sus aptitudes y competencias, y en función de las mismas, si es el caso, se desarrollará el plan de formación que permita su desarrollo profesional. | Departamento de Recursos Humanos. | (i) Resultado de la consulta / (ii) Muestreo de plan de formación específico / (iii) Número de acciones formativas y personas que se forman en estos planes de desarrollo profesional. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. Para la consulta segundo semestre de 2024. |

| Bloque: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|---|---|
| Objetivo: garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Medios/recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida | Calendario de implementación |
| 76 | El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo estará a disposición de las personas trabajadoras y será difundido, incluyendo diversas campañas por escrito de sensibilización. | Departamento de Recursos Humanos. | Difusión y medio a través del cual se difunde. | Tiempo de trabajo | A partir de la firma del documento. |
| 77 | Se impartirá una formación específica y presencial sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo y miembros de la Comisión Instructora. | Departamento de Formación. | Acción formativa y contenido / Número de personas formadas. | Tiempo de trabajo | Durante 2024 |
| 78 | Proporcionar información sobre las denuncias planteadas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, con independencia del resultado. | Departamento de Recursos Humanos. | Denuncias recibidas, expedientes abiertos con resultado y medidas adoptadas. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |

| Bloque: SALUD LABORAL | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| Objetivo: introducir la perspectiva de género en la salud laboral | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Medios/recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida | Calendario de implementación |
| 79 | Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural, con especial atención a los riesgos psicosociales. Adicionalmente, elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos si los hubiera. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Documento de evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 80 | Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Medios de comunicación interna en los que se haga referencia al protocolo. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 81 | Realizar las campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados, de forma acordada con la Comisión de Seguimiento y en atención a las indicaciones del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Acciones de las campañas. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 82 | Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Evaluación realizada y valorada por la Comisión de Seguimiento. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 83 | Realizar un estudio considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Estudio realizado, índices de siniestralidad por sexo. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 84 | Las empresas informarán anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y categorías profesionales. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Informe de evaluación. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 85 | Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales. | Departamento de Prevención de Riesgos Laborales | Exhibir un muestreo de las evaluaciones de riesgos laborales. | Tiempo de trabajo | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |

| Bloque: RETRIBUCIÓN/AUDITORÍA RETRIBUTIVA/CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | |
|--|---|---|--|---|------------------------------|
| Objetivo: realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo | | | | | |
| | Medida | Responsable | Indicador | Medios/recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida | Calendario de implementación |
| 86 | Realizar un estudio salarial de los complementos salariales y extrasalariales con diferencias salariales entre hombres y mujeres e identificados como significativos en el informe diagnóstico, en el que se detalle en cada uno de ellos las retribuciones medias por sexo, ámbito geográfico, tipo de contrato, franja de tipo de jornada, franja de edad, línea de negocio, antigüedad, categorías y puestos. El objetivo es identificar las causas que provocan las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, en los colectivos en los que se detecten estas diferencias. | Departamento de recursos Humanos / Comisión de Seguimiento. | Estudio salarial. | Tiempo de trabajo. | Último semestre de 2025 |
| 87 | Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres, en la medida que tenga incidencia en la nómina. | Departamento de recursos Humanos y gerencia de centros. | Informe de análisis de la situación. | Tiempo de trabajo. | Último semestre de 2024 |
| 88 | Si las conclusiones del estudio salarial determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se acordará un plan de actuación con la Comisión de Seguimiento en un plazo de seis meses. | Departamento de recursos Humanos y gerencia de centros. | Plan de corrección consensuado con la Comisión de Seguimiento. | Tiempo de trabajo. | Primer semestre de 2026. |

5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

5.1. Composición de la comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento 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 será paritaria y estará formada por:

- 3 miembros de UGT que han participado en la negociación del Plan de Igualdad, pudiendo designarse suplentes.
- 3 miembros de CCOO que hayan participado en la negociación del Plan de Igualdad, pudiendo designarse suplentes.
- 6 miembros del Grupo Empresarial Aramark.

Cada uno de los sindicatos y el Grupo de Aramark, podrán designar a un/a asesor/a externo en el caso de que fuese necesario.

5.2. Funciones de la Comisión de seguimiento

Será facultad de la Comisión de Seguimiento la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias de los Convenios Colectivos de aplicación en cada provincia o sector y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.

Asimismo, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, así como interpretación del contenido del mismo.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas y evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Negociar, si fuera oportuno, la integración al presente plan de igualdad de otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.
- Negociar la integración y la adaptación de las medidas del presente plan de igualdad para su aplicación a otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.
- Instar a las partes para el impulso de la negociación de un nuevo plan de igualdad para otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.

5.3. Reuniones y recursos

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de cinco días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá cuando se produzca alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 9.2 del RD 901/2020.

Los gastos de las reuniones de la Comisión de Seguimiento y su preparación tanto de los miembros designados como asesores se hará cargo las Empresas, según la política en materia de gastos vigente en el Grupo Aramark.

5.4. Calendario de actuaciones de seguimiento y evaluación.

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") llevará a cabo las funciones anteriormente descritas según se detalla en el cuadro que se inserta a continuación.

5.5. Solución extrajudicial de conflictos

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

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y se 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).

5.6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

En efecto, la Comisión de Seguimiento, compuesta por los miembros relacionados anteriormente, se reunirá en el mes de junio y diciembre de cada año para realizar el seguimiento y la evaluación de las acciones implantadas, en aplicación del plazo de ejecución prevista para cada una de ellas.

Bloque: ACCESO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN**ACCESO Y SELECCIÓN****Objetivo: revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**

| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
|---|---|---|---|-----------------------|
| 1 | Asegurar que los procedimientos existentes de selección sean objetivos, basados en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (con lenguaje, connotaciones e imágenes no sexistas). En su caso, actualizarlos o revisarlos conforme a las exigencias del Plan de Igualdad. | Primer semestre 2024 | dic-24 | Primer trimestre 2027 |
| 2 | Difundir el manual de selección que contempla recomendaciones para una selección no sexista y asegurar que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo. | Anualmente. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 3 | Asegurar que todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos cumplan el principio de igualdad. | Primer semestre 2024 | dic-24 | Primer trimestre 2027 |
| 4 | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de las empresas con la igualdad de oportunidades. | Primer semestre 2024 | dic-24 | Primer trimestre 2027 |
| 5 | Revisar el catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, posición del nivel jerárquico de cada categoría, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc. | Primer semestre 2024 | dic-24 | Primer trimestre 2027 |
| 6 | Trasladar a la Comisión de Seguimiento la información sobre las ofertas publicadas por el departamento de selección y de las personas candidatas enviadas a operaciones y/o departamentos solicitantes, identificando el sexo, categoría, provincia y número de vacantes. | Último semestre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Objetivo: conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas | | | | |
| 7 | Publicar las vacantes de puestos fijos en los centros de la provincia, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de las empresas, así como los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a la mayor parte del personal. | Primer semestre 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|---|---|--|--|-----------------------|
| 8 | Para la cobertura de vacantes (incluidas las de puesto de responsabilidad y dirección) se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros dentro del grupo como de promociones. Sólo en caso contrario, se acudirá a la contratación externa. | Primer semestre 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 9 | Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos donde las mujeres estén subrepresentadas. | Primer trimestre 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 10 | Se abrirá una consulta para la creación de una bolsa de personas interesadas en trabajar en los eventos que se atiendan en su provincia para dar prioridad a que estos eventos se cubran con personal internos frente a los externos, si así lo solicita. | Primer semestre 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 11 | La plantilla con contrato temporal o fijos discontinuos a tiempo parcial podrá optar con preferencia, dentro del proceso de selección, a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a las celebraciones de nuevas. | Primer trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad a partir del 2025. | Junio de cada año de vigencia del Plan de igualdad a partir de 2025. | Primer trimestre 2027 |
| CONTRATACIÓN | | | | |
| Objetivo: aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la política de contratación, incluyendo medidas de acción positiva, para mejorar la situación de las trabajadoras, en los casos que sea necesario | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
| 12 | Recoger información estadística desagregada por sexo según línea de negocio (comedores, sanitario, catering empresa, eventos, etc.), el tipo de contrato, tipo de jornada (parcial o completa), grupo profesional, puesto, categoría, secciones provincias y en su caso los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, periodo de prueba, incomparecencia...), para su análisis a la Comisión de Seguimiento. Se facilitará la información relativa al personal de alta a fecha 30 de abril de cada año. | Primer semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad a partir de 2025 (datos a fecha 30 de abril de cada año). | Junio de cada año de vigencia del Plan de igualdad a partir de 2025. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--|--|--|---|-----------------------|
| 1 3 | Informar a la toda la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada con carácter indefinido, del mismo o distinto centro de la misma provincia, a través de los medios habituales que utiliza la empresa. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 1 4 | Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, se priorizará la selección interna, donde tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial. Se establece un objetivo de incrementar la contratación a tiempo completo de mujeres de entre el 25%-35% en el índice de concentración durante la vigencia del plan. Se revisará anualmente por la comisión de seguimiento, adaptando al segundo año según los resultados, las medidas orientadas a su consecución. Todo ello supeditado a la disponibilidad de vacantes. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 1 5 | Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante de contrato indefinido, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, tendrán preferencia las mujeres con contrato fijo discontinuo. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 1 6 | Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad cognitiva y física (discapacidad), se procurará contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: FORMACIÓN | | | | |
| Objetivo: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de las empresas | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Evaluación | Seguimiento |
| 1 7 | Formar y sensibilizar específicamente en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad en la materia correspondiente, incluidos mandos intermedios, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género. Se proporcionará a la Comisión de Seguimiento el contenido de la formación en materia de igualdad. | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) | jun-25 | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|
| 1 8 | Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual. | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) | jun-25 | Primer trimestre 2027 |
| 1 9 | Formar, dentro de su jornada laboral, a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes de igualdad. | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) | jun-25 | Primer trimestre 2027 |
| 2 0 | Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al lenguaje e imágenes no sexistas. | Primer año de vigencia del Plan de igualdad (2024) | jun-25 | Primer trimestre 2027 |
| Objetivo: garantizar que la formación de las empresas es accesible y facilita el desarrollo profesional de las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas | | | | |
| 2 1 | Comunicar a toda la plantilla el catálogo de formación y los requisitos de acceso para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tableros accesibles, circulares, información en nómina, etc. así como los nuevos medios que se puedan implantar. | Primer trimestre cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 2 2 | Realizar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén subrepresentadas. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 2 3 | Realizar la formación dentro de la jornada laboral siempre que las circunstancias organizativas del centro - incluida la jornada y categoría del solicitante - lo permitan. En caso contrario, se compensará mediante descanso compensatorio o salario según se acuerde mutuamente y, en caso de no acuerdo entre las partes, a criterio de las empresas en atención a las necesidades de cada centro. | Durante la vigencia del Plan de igualdad | Junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 2 4 | Realizar la formación obligatoria de reciclaje (en la siguiente convocatoria formativa) tras ausencia prolongada por suspensión de contrato o IT de larga duración (siempre y cuando la persona trabajadora siga siendo apta para el puesto de trabajo). Todo ello siempre que la acción formativa ya se hubiera impartido a los compañeros y compañeras de trabajo, con el objetivo de contribuir a que no se vean interrumpidas las posibilidades de promoción. | Durante la vigencia del Plan de igualdad | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------------------|
| 2 5 | <p>Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre la información relativa a los cursos de formación subvencionados por el organismo correspondiente y en los mismos términos comunicados con esta organización (el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según provincia, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso (formato de la formación), acción formativa, número de horas y si se imparten o no fuera de la jornada laboral así como mecanismos de compensación). Adicionalmente se determinará el sistema para facilitar la información restante sobre la formación en la Empresa.</p> | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| <p><u>Objetivo: Potenciar el desarrollo profesional de las mujeres, formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas, que permita su acceso a la promoción de puestos de mayor responsabilidad, así como a puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa.</u></p> | | | | |
| 2 6 | <p>Diseñar acciones de formación de desarrollo profesional, gestión de equipos, liderazgo, etc, dentro de la jornada, siempre que las circunstancias lo permitan, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres están subrepresentadas.</p> | Primer semestre de 2025. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| <p><u>Bloque: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u></p> | | | | |
| <p><u>Objetivo: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos que será objetivo y público</u></p> | | | | |
| 2 7 | <p>Analizar en la Comisión de Seguimiento periódicamente los procedimientos y criterios establecidos por las empresas para la promoción interna de la plantilla (perfil profesional, requisitos e idoneidad para el puesto, formación, etapas del proceso de selección y quienes son los responsables del proceso) para garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso.</p> | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 2 8 | <p>Publicar las vacantes para la promoción en las provincias, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante en los medios habituales de comunicación de las empresas, así como los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla.</p> | A partir del primer semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------------------|
| 29 | Informar a la persona candidata sobre el resultado del proceso de selección. En los procesos de selección en los que el departamento de selección intervenga, se orientará a las personas no seleccionadas sobre puestos a los que podrían optar por su perfil, sus áreas de mejora y resaltando sus cualidades. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 30 | Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente, una vez analizada la información de la que las empresas disponen. | Segundo semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 31 | Realizar un seguimiento de los casos de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada (identificando también las personas en reducción de jornada con independencia de la jornada previa a la solicitud de la reducción), y categoría que contenga el puesto de origen y destino. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 32 | Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios. | Abril de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Junio de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 33 | Se informará a la Comisión de Seguimiento los ceses producidos hasta un año después de la efectividad de la promoción y los motivos del mismo. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| <p><u>Objetivo: promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas desarrollando las siguientes medidas para alcanzar a lo largo de la vigencia del plan de promoción de entre un 70%-80% de mujeres (respecto del total de las promociones) en éstos grupos, categorías y puestos</u></p> | | | | |

| | | | | |
|---|--|---|---|-----------------------|
| 3 4 | Facilitar una participación mínima de un 50% de personas trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional. Garantizar que en los supuestos de formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional en que se detectase una participación de mujeres inferior al 50%, la Comisión de Seguimiento acordará medidas adicionales a los efectos de alcanzar una mayor participación de mujeres, esto es, que al menos un 50% de las personas participantes sean mujeres. | Durante la vigencia del Plan de igualdad | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 3 5 | Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas. | Durante la vigencia del Plan de igualdad | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 3 6 | Incluir el porcentaje entre el 70%-80% de mujeres en los procesos de promoción para puestos superiores en las categorías en las que las mujeres están subrepresentadas según se identifiquen y se acuerde en el seno de la comisión de igualdad con la información actualizada y correctamente desarrollada a fecha 30 de abril. | Abril de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Junio de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 3 7 | Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento de hijo/a, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. | Durante la vigencia del Plan de igualdad | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | |
| Objetivo: 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 | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
| 3 8 | Revisar el manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 3 9 | Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de las empresas (comunicaciones, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista e inclusiva del lenguaje. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|
| 40 | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (a través de los medios de comunicación que utilice la empresa en cada momento). | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 41 | Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de las campañas de publicidad, memorias anuales, información sobre el convenio colectivo, etc., para que no contengan término o imágenes sexistas. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Objetivo: difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades | | | | |
| 42 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, y los demás medios de comunicación de las empresas, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 43 | Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna y externa, destacando los puntos más relevantes. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 44 | Crear en mi portal un acceso permanente a la documentación relativa al Plan de igualdad, indicando el contacto de las personas responsables de igualdad (mediante correo electrónico) a las que dirigirse en caso de dudas, sugerencias y quejas. | Primer semestre 2024, sin perjuicio de la actualización que pudiese corresponder. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 45 | Las personas responsables de igualdad informarán a la Comisión de Seguimiento, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de las empresas y las medidas adoptadas o a adoptar. | Durante de toda la vigencia de Plan de Igualdad | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 46 | Incluir en el manual de acogida, información específica sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. | A partir del primer semestre de 2024. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | |
| Objetivo: concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------------------|
| 4 7 | Se mantendrá la campaña para el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que dará a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. Número 016, etc...Esta campaña se proporcionará a la Representación Legal de los Trabajadores un día antes. | Anualmente | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Objetivo: derechos y garantías de las víctimas de violencia de género | | | | |
| 4 8 | Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 4 9 | A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario fijo siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, lo que se acreditará según acuerdo y procedimiento de la comisión de seguimiento. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 5 0 | Establecer una licencia de 5 días naturales retribuidos, para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género, quedando incluido en estos 5 días lo regulado según legislación vigente. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 5 1 | Ampliar de 6 a 12 meses el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al cambio de centro de trabajo contemplado en el artículo 40 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 5 2 | Las mujeres víctimas de violencia de género podrán realizar una concreción horaria, con o sin reducción de jornada, mientras persista esta situación, siempre que la jornada y la categoría de la solicitante lo permitan. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 5 3 | En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, las empresas facilitarán una aportación económica para la cobertura de los gastos de traslado por el importe de una mensualidad bruta - sin pagas extraordinarias, garantizándose al menos un importe mínimo de 1.000 euros. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|
| 54 | Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 55 | Trasladar a la Comisión de Seguimiento el número de casos y las medidas en cada caso desarrolladas en la empresa. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 56 | Las víctimas de violencia género debidamente acreditado podrán optar al cambio de contrato indefinido y a tiempo completo dentro de su grupo profesional, siempre que la organización empresarial, las vacantes disponibles y el perfil de la persona trabajadora lo permitan. Si no fuese posible, se informará a la mayor brevedad posible a la Comisión de Seguimiento. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. | | | | |
| Objetivo: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, organización familiar, antigüedad en la empresa o modalidad contractual | | | | |
| | Medida | Calendario de Seguimiento | Seguimiento | Evaluación |
| 57 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar, siempre que afecte al cálculo de nómina. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 58 | Difundir mediante un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la Ley 5/2023 y las disponibles en la Empresa que mejores la legislación según se acuerde entre las partes. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Objetivo: mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla | | | | |
| 59 | Para las personas trabajadoras con jornada igual o superior a 16 horas semanales repartidas de lunes a viernes y con horario homogéneo se garantizará una llamada de trabajo mínima de 3 horas diarias. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 60 | Concretar la jornada, para aquellas personas que tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 33% debidamente acreditada siempre que las circunstancias organizativas, de jornada y categoría del trabajador lo permitan. En el supuesto en que dicha petición sea denegada por la Empresa por motivos organizativos se estudiará dentro de la comisión de igualdad la posible solución a ofrecer al solicitante. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--------|---|---|---|-----------------------|
| 6 1 | Facilitar a la persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave (se tomará a los meros efectos de esta medida en consideración las definiciones que constan en el Anexo 1 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio), que pueda adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales. Todo ello siempre que las circunstancias organizativas del centro lo permitan. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 2 | Tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores de 16 años a consultas médicas, incluidas las consultas médicas de especialistas. Se incluye también el acompañamiento a personas dependientes a su cargo hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. A este respecto, se concederá el permiso en el supuesto en el que la persona solicitante acredite que solamente ha podido obtener la cita con el médico o especialista dentro de su jornada laboral, debido a limitaciones impuestas por el horario del médico o especialista. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 3 | En caso de asistencia al médico de urgencias de menores y/o familiares dependientes, las horas necesarias. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 4 | Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva de puesto de trabajo. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 5 | Conceder permiso retribuido con el tiempo indispensable para las personas trabajadoras que se vayan a realizar tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Se ampliará este permiso a la pareja de hecho o cónyuge acompañante hasta un límite de 12 horas semanales. | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 6 | Las empresas trataran de organizar las reuniones de trabajo durante la jornada laboral en los casos de personas trabajadoras que estén utilizando medidas de conciliación. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--------|---|---|---|-----------------------|
| 6 7 | Se podrá solicitar una licencia no retribuida de máximo de 30 días naturales para el fallecimiento y la enfermedad grave o muy grave de descendientes o ascendientes de primer grado, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar siempre que sea debidamente acreditada la convivencia con dichos menores. La persona solicitante deberá preavisar del uso de este permiso con 5 días de antelación y, en la medida de lo posible, durante el uso del permiso establecido en el convenio colectivo para dichas situaciones. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 8 | Dar preferencia a las solicitudes de cambio de turno y de movilidad geográfica de las personas trabajadoras en situaciones monoparentales, familias numerosas, padres y/o madres separadas/divorciadas cuya guarda y custodia exclusiva sobre uno de los progenitores. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 6 9 | En las situaciones anteriormente descritas (medida anterior), las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a elección de turno de vacaciones siempre y cuando puedan acreditar esta necesidad, y existan turnos de vacaciones en el centro de trabajo. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 7 0 | Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijo/a a las vacaciones y/o permiso parental (art. 48 ET), siempre que las circunstancias organizativas del centro - incluida la jornada y categoría del solicitante - lo permitan. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 7 1 | Establecer la posibilidad de una excedencia de una duración máxima de seis meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional y gestación por sustitución, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación, y excedencia de duración máxima de cuatro meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 7 2 | Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres y mujeres a través de una campaña anual específica de información. La campaña tiene que incidir en el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres y la difusión de las medidas existentes para su conocimiento del total de la plantilla. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|---|--|--|---|-----------------------|
| 7 3 | En relación al periodo de lactancia, para el caso de que el convenio colectivo aplicable y/o de procedencia no regule la posibilidad de acumulación en jornadas completas, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes días: 16 días para jornadas de 8 horas, 20 días para jornadas de 4 horas, 25 días para jornadas de 3 horas y 35 días para jornadas de 2 horas. | Inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | |
| Objetivo: reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización del Grupo Aramark y buscar equidad en la clasificación profesional | | | | |
| 7 4 | Adoptar y promover las medidas necesarias de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas. | Primer semestre 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 7 5 | Facilitar el acceso a las mujeres trabajadoras a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional respecto de posiciones en las que estén subrepresentadas. Para ello, se abrirá una consulta para conocer las mujeres trabajadoras que quieran promocionar a los puestos subrepresentados. Una vez identificadas quienes son estas personas trabajadoras, se constatarán sus aptitudes y competencias, y en función de las mismas, si es el caso, se desarrollará el plan de formación que permita su desarrollo profesional. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. Para la consulta segundo semestre de 2024. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. Para la consulta el segundo semestre de 2025 y el resto de años de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| Objetivo: garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
| 7 6 | El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo estará a disposición de las personas trabajadoras y será difundido, incluyendo diversas campañas por escrito de sensibilización. | A partir de la firma del documento. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 7 7 | Se impartirá una formación específica y presencial sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo y miembros de la Comisión Instructora. | Durante 2024 | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------|
| 7 8 | Proporcionar información sobre las denuncias planteadas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, con independencia del resultado. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | En las reuniones de junio y diciembre de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: SALUD LABORAL | | | | |
| Objetivo: introducir la perspectiva de género en la salud laboral | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
| 7 9 | Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural, con especial atención a los riesgos psicosociales. Adicionalmente, elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos si los hubiera. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 8 0 | Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 8 1 | Realizar las campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados, de forma acordada con la Comisión de Seguimiento y en atención a las indicaciones del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 8 2 | Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 8 3 | Realizar un estudio considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| 8 4 | Las empresas informarán anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y categorías profesionales. | Durante la vigencia del Plan de igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de igualdad. | Primer trimestre 2027 |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------------------|
| 8 5 | Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. | Diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. | Primer trimestre 2027 |
| Bloque: RETRIBUCIÓN/AUDITORÍA RETRIBUTIVA/CONDICIONES DE TRABAJO | | | | |
| Objetivo: realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo | | | | |
| | Medida | Calendario de implementación | Seguimiento | Evaluación |
| 8 6 | Realizar un estudio salarial de los complementos salariales y extrasalariales con diferencias salariales entre hombres y mujeres e identificados como significativos en el informe diagnóstico, en el que se detalle en cada uno de ello las retribuciones medias por sexo, ámbito geográfico, tipo de contrato, franja de tipo de jornada, franja de edad, línea de negocio, antigüedad, categorías y puestos. El objetivo es identificar las causas que provocan las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, en los colectivos en los que se detecten estas diferencias. | Último semestre de 2025 | Diciembre de 2025. | Primer trimestre 2027 |
| 8 7 | Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres, en la medida que tenga incidencia en la nómina. | Último semestre de 2024 | Diciembre de 2024. | Primer trimestre 2027 |
| 8 8 | Si las conclusiones del estudio salarial determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se acordará un plan de actuación con la Comisión de Seguimiento en un plazo de seis meses. | Primer semestre de 2026. | Diciembre de 2026. | Primer trimestre 2027 |

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Seguimiento se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las empresas.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación, Auditoría Retributiva y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Conforme a lo previsto en el artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

7. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de RRHH de las empresas (o en quien este delegue) para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

8. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el mismo, constan el compromiso de las empresas de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el

compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/2022.

ANEXO 1

Definiciones y glosario

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).

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).

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

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).

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 neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

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).

Diversidad

Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 Estatuto de los Trabajadores).

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

Ausencia de toda discriminación por razón de sexo en dichos ámbitos. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de 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).

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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).

Personas divorciadas

Se entiende como persona divorciada o separada quién tenga reconocida dicha situación y asignada por sentencia judicial o bien la custodia plena o bien la custodia compartida asumiendo ese progenitor el peso de la custodia.

Promociones 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).

Subrepresentación

Se considera que existe subrepresentación en aquellas categorías y puestos en los que las mujeres no alcancen el 40% de la fuerza de trabajo.

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).

Víctima de violencia de género

Víctima de la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

A efectos de este plan, en atención a lo establecido en la medida 8, se considerará como víctima de violencia de género a aquella mujer que, habiendo denunciado dicha situación a las autoridades, le hayan sido concedidas medidas cautelares y dicha trabajadora lo haya acreditado a las agentes de igualdad de las empresas. Para dicha acreditación, la trabajadora facilitará el auto de medidas cautelares ocultando la información que considere confidencial, mostrando y retirando el original.

Violencia de género

La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.