

Plan de Igualdad
Sodexo España

sodexo

Soluciones de Calidad de Vida Diaria

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Sodexo España S.A

En Madrid a 26 de Julio de 2010

Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
8. MEDIDAS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
11. FIRMAS

1. Introducción

Presentación de la empresa.

Marco legal en el que se encuadran los planes.

Compromiso de la empresa con la igualdad.

Características generales del plan.

2. Estructura

Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).

Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).

Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).

Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. Definiciones

Definición de conceptos.

4. Ámbitos de aplicación

Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. Vigencia

Definición de la temporalidad del Plan.

6. Objetivos generales

Definición de los objetivos generales.

7. Objetivos específicos

Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.

8. Medidas

Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

1. *ACCESO A LA EMPRESA*
2. *CONTRATACIÓN*
3. *PROMOCIÓN*
4. *FORMACIÓN*
5. *RETRIBUCIÓN*
6. *CONCILIACIÓN*
7. *CORRESPONSABILIDAD*
8. *SALUD LABORAL*
9. *COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN*
10. *VIOLENCIA DE GÉNERO*

9. Seguimiento y evaluación

Conceptos.

10. Comisión de seguimiento y evaluación

Composición.

Funciones

1.- Introducción

Presentación del grupo

Sodexo, que opera en España desde 1976, ofrece Soluciones de Calidad de Vida diarias para empresas, instituciones, hospitales y centros de tercera edad, colegios, universidades, etc. Nuestra oferta de soluciones integrales de servicio incluye Soluciones de Servicio On-Site (restauración y facilities management) y Soluciones de Motivación (beneficios para empleados y empleadas, incentivos y reconocimiento, ayudas públicas). A nivel mundial, actualmente el Grupo SODEXO cuenta con 380.000 colaboradores y colaboradoras distribuidas en 80 países.

En **Sodexo España S.A.**, la compañía cuenta con 325 centros permanentes en empresas y entidades clientes, casi 4000 colaboradoras y colaboradores y 115.000 personas que se benefician a diario de los servicios que prestamos. La sede social está ubicada en Santa Coloma de Cervelló (Barcelona) y las otras delegaciones se sitúan en Madrid, Bilbao, Sevilla y Málaga.

La Calidad de vida juega un importante papel en el progreso de las personas y las actuaciones de las organizaciones. Basándose en esta convicción Sodexo es el partner estratégico para las compañías e instituciones que buscan la excelencia en los servicios, desde que fuera fundada por Pierre Bellon en 1966. Sodexo ha ideado una nueva forma de empresa de servicio que promueve la satisfacción del equipo de colaboradoras y colaboradores y que contribuye al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades locales con las que trabajamos

Sodexo España S.A. dispone de una serie de principios éticos basados en la persona: transparencia, lealtad, respeto a la persona y lucha contra la corrupción y la competencia desleal.

Sodexo considera que la diversidad y la inclusión son fundamentos de nuestra misión de mejorar la calidad de vida diaria y de nuestros valores de Espíritu de Servicio, Espíritu de Equipo Espíritu de Progreso. El éxito de Sodexo se basa en la motivación, experiencia y la diversidad de sus colaboradores y colaboradoras. Es por ello que nuestro Grupo atrae, desarrolla, motiva y fideliza los talentos a lo largo del mundo.

Sodexo ha adoptado y suscrito:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración tripartita de principios de la OIT en relación a las compañías multi nacionales y la política social.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Charter de la Diversidad

Observatorio Sodexo de la Calidad de Vida

Miembro del Foro de Diversidad Global

Miembro de CSR Europa (red de negocios no gubernamental para la RSC)

Miembro de la Red Europea de Mujeres Profesionales

Miembro de Catalyst (organización dirigida a crear un lugar de trabajo inclusivo y expandir las oportunidades para las mujeres y los negocios)

Miembro y patrocinador del Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad

Marco legal en que se enmarcan los planes

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de SODEXO ESPAÑA 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 la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad 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 las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

Características generales del plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.- Estructura

El Plan de Igualdad de SODEXO ESPAÑA se estructura en los siguientes apartados:

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

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.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

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

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

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

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

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

3.- Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente 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).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores)

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnización frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva

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

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

4.-Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para SODEXO ESPAÑA y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

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

5.- Vigencia

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

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

6.- Objetivos generales

- 1.1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.
- 1.4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

7.- Objetivos específicos

- | | |
|------------------------|---|
| 1. ACCESO A LA EMPRESA | 6. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL |
| 2. CONTRATACIÓN | 7.- CORRESPONSABILIDAD |
| 3. PROMOCIÓN | 8. SALUD LABORAL |
| 4. FORMACIÓN | 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN |
| 5. RETRIBUCIÓN | 10. VIOLENCIA DE GÉNERO |

8. Medidas

8.1.-Acceso a la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.1.:

Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español

MEDIDAS

1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:
 - a. Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos no sexistas.
 - b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos (intranet,) como externos (web,) de las ofertas de la empresa para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.
2. Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.
3. Formar al personal responsable de las entrevistas de selección en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas.
4. Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género, de todos los protocolos y manuales de procedimiento para la selección para que ésta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto y no en estereotipos o características no relacionadas con el trabajo a desarrollar. (sexo, edad, físico y estado civil...)
5. Revisar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.
6. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
7. Disponer de información estadística desagregada por sexo de una muestra significativa de los procesos de selección de puestos masculinizados o feminizados en diferentes territorios y su resultado para traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con carácter anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.2.:

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical de las mujeres

MEDIDAS

1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.
2. Continuar realizando convenios y acuerdos de colaboración con Ayuntamientos, Centros de formación Profesional y cualquier otra Asociación o Institución, favoreciendo la realización de prácticas y la inserción de mujeres, en las profesiones en las que estén subrepresentadas en la empresa.
3. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
4. Disponer de una herramienta informática que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc. para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.
5. Informar a la Comisión de seguimiento y a la RLT de la composición de la plantilla por grupos profesionales, y puestos directivos por sexo.

8.2.-Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.1.:

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

MEDIDAS

1. Cuando haya vacantes a tiempo completo en los centros de trabajo se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial o fijas discontinuas para ocuparlas. Esa prioridad también la tendrán en los puestos de nueva creación en el centro.
2. Realizar un estudio para determinar las causas de las diferencias en el tipo de contratación de mujeres y hombres, realizando especial énfasis en la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres. Adoptar medidas correctoras en el supuesto de que la diferenciación no responda a criterios de equidad.
3. Trasladar a RLT del centro de trabajo las vacantes a tiempo completo para su difusión con la suficiente antelación de poder optar al puesto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.2.:

Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa o designar a una persona que actúe como tal.

MEDIDAS

1. Crear o designar una persona de la organización como Agente de Igualdad, con formación específica en materia de igualdad y género, dentro del organigrama de la empresa que actúe como personal técnico responsable de la gestión del Plan, siendo la figura de referencia y coordinación en esta materia.

8.3.-Promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.1.:

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

MEDIDAS

1. Hacer públicos, los requisitos de promoción, así como los criterios de baremación para todas las pruebas, independientemente del puesto grupo al que se refiera, haciendo un chequeo periódico de comprobación.
2. Establecer un sistema centralizado por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar sin el filtro de las jefaturas inmediatamente superiores.
3. Conocer la titulación y formación de las mujeres que tienen una sobre cualificación respecto a su puesto de trabajo para poder ofertarles cursos que favorezcan su promoción.
4. Fomentar el número de mujeres en la asistencia a la formación en habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
5. Elaborar Planes de carrera para el personal que faciliten su promoción.
6. Establecer programas específicos para la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.2.:

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando siempre con la participación de la representación sindical y/o la Comisión de igualdad de oportunidades.

MEDIDAS

1. Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.
2. Revisar los criterios de promoción y comprobar que la valoración de las candidaturas se rige por criterios objetivos por parte de las personas responsables de la promoción (titulación, cualificación, conocimientos y otros que respondan a las necesidades reales del puesto a cubrir).
3. Elaborar y establecer un protocolo de actuación para las promociones desde la perspectiva de género.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento.
5. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y las causas de dicha renuncia.
6. Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con contrato a tiempo parcial y reducciones de jornada para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres
7. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora etc. y recoger en una base de datos esta información

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.3.:

Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres

MEDIDAS

1. Adoptar la medida de acción positiva de que en igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia las mujeres en los ascensos en áreas, puestos o grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
2. Establecer una cuota del 60% de mujeres en las promociones que se produzcan en la empresa durante los años de vigencia del plan.

8.4.-Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.4.1.:

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, personal directivo y mandos intermedios, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

MEDIDAS

1. Incluir la igualdad de trato y oportunidades como un eje del Plan de Formación anual. Contemplando dicha materia como formación transversal en todos los cursos.
2. Diseño de un plan de sensibilización, formación atendiendo a las diversas funciones y necesidades de las personas que forman parte de la empresa.
3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores/as) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
4. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
5. Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
6. Adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos para evitar sesgos de género y estereotipos.
7. Sensibilizar en igualdad de oportunidades al profesorado de los cursos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.4.2.:

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

MEDIDAS

1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tableros de anuncios...).
2. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar, voluntariamente cualquier itinerario formativo, para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad.
3. Promover la participación de mujeres en actividades formativas correspondientes a puestos de trabajo masculinizados y participación de hombres en actividades feminizadas.
4. Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos de formación
5. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los tipos de cursos de formación recibidos por la plantilla.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres en él.

8.5.-Retribución

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.5.1.:

Estudiar en profundidad la estructura retributiva de la empresa contemplando el salario base y los diferentes complementos para determinar si existen desigualdades por razones de sexo.

MEDIDAS

1. Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los complementos (fijos y variables) de los diferentes tipos de centros de trabajo afectados por los convenios colectivos de aplicación para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.
2. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.
3. Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evaluación de la equidad retributiva

8.6.-Conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.6.1.:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual

MEDIDAS

1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, etc.) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
3. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho legalmente reconocidas.
4. Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo.
5. Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por las personas con cualquier tipo de contrato. Especial seguimiento en el caso de reincorporación de personas con contratos fijos-discontinuos.
6. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.
7. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

8. Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades.
9. Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.6.2.:

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

MEDIDAS

1. Establecer un plan de conciliación para todo el grupo, que recoja las mejoras a la legislación, de manera que la plantilla pueda disfrutar de los mismos derechos de conciliación independientemente del convenio que se aplique en su centro de trabajo.
2. Facilitar en la medida de lo posible adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).
3. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes.
4. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares).
5. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, . máximo dos días al año
6. Garantizar un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales. Máximo 1 día al año
7. Establecer la posibilidad de una excedencia de cuatro a seis meses para las personas en trámites de adopción internacional.
8. Tener posibilidad de tres días no retribuidos para asuntos personales.
9. Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
10. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.

8.7.-Corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.7.1.:

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

MEDIDAS

1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.
2. A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.

3. Posibilitar la unión del permiso de maternidad o paternidad a las vacaciones tanto del año natural en curso como del año anterior, caso de que haber finalizado el año natural.

8.8.-Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.8.1.:

Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

MEDIDAS

1. Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no suponen riesgo en estos casos.
2. Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia consensuado con la RLT.
3. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.
4. Realizar la evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación
5. Adecuar y adaptar el mobiliario, útiles, etc... al personal como mejora de su salud y bienestar laboral
6. Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados de la empresa., (situaciones que no se visualizan como riesgo para la salud y sin embargo, a largo plazo, producen lesiones músculo esqueléticas o lesiones en la estructura del cuerpo con diferentes patologías)

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.8.2.:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS

1. Establecer un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que recoja su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras
2. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.
3. Tipificar en el protocolo de acoso las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo tal y como viene establecido en los capítulos 39 y 20 del ALEH.
4. Difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
5. Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual.
6. Garantizar la participación de la RLT de Sodexo en la comisión instructora (a través de las personas expertas de dicha RLT) que serán los encargados/as de tramitar los procedimientos por acoso sexual.

7. Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Incluir cursos de formación a directivos y mandos intermedios sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento y a la RLT, un informe anual sobre los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo (número, tipología, resolución...), así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo

8.9.-Comunicación y Sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.9.1.:

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje

MEDIDAS

1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet, SODEXO LIVE, etc.) para que no sea sexistas.
2. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contenga términos sexistas.
3. Se recomienda redactar los documentos de la empresa y las memorias con lenguaje e imágenes no sexistas.
4. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones de sugerencias).
5. Formar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
6. Creación de una guía de lenguaje no sexista
7. El Plan de Igualdad de Sodexo España S.A. se difundirá en el ámbito Internacional para su conocimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.9.2.:

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

MEDIDAS

1. Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de Oportunidades" en los tableros de anuncios y facilitando su acceso a toda la plantilla.
2. Introducir en la www y la intranet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
3. Difundir el plan de igualdad en el informe a nivel internacional, su ejecución y resultados.
4. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
5. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
6. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.

8.10.-Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.10.1.:

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

MEDIDAS

1. Continuar estableciendo convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
2. Elaborar una guía informativa para los casos de violencia de género para minimizar sus efectos
3. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
4. Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas, aumentando la duración del traslado hasta un año con reserva de puesto. Durante este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
5. Ofrecer ayuda psicológica para las mujeres víctimas.
6. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
7. Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de Localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa. .
8. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán retribuidas siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa.
9. Informar a la Comisión de seguimiento del número de casos de violencia de género tratados.

9.- Seguimiento y evaluación

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

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

caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

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

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

10.- Comisión de seguimiento y evaluación

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

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

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Sodexo España S.A. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de la empresa y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 3 representantes

Por la parte sindical:

- CCOO: 2 representantes
- UGT: 2 representantes
- USO: 2 representantes
- LAB: 2 representantes

Tanto empresa como cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Plan.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

Interpretación del Plan de Igualdad.

Seguimiento de su ejecución.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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 alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

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

Puedes hacer llegar tus dudas o sugerencias al correo electrónico:

info.igualdad@sodexo.com

AVISO LEGAL: Queda prohibida la reproducción total o parcial de este manual, por cualquier medio o procedimiento que no haya sido previamente autorizado por Sodexo España S.A

Sodexo España
Departamento de Recursos Humanos
Soluciones de Servicio On site
Recinto Industrial Colònia Güell
Calle C nº 24 08690
Sta Coloma de Cervelló (Barcelona)
Tel. 93 635 22 00
www.sodexo.com



sodexo
Soluciones de Calidad de Vida Diaria