

**PLAN DE IGUALDAD 2009-2013**  
**ONET ESPAÑA, S.A.**

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive, with varying lengths and flourishes. They appear to be official signatures of individuals involved in the document.

## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

En Madrid, a 21 de septiembre de 2009

### REUNIDOS

De una parte, en representación de la empresa **ONET ESPAÑA, S.A.**,

Don Higinio Pérez León

Doña Rocío Martín Muñoz

De otra parte, y en representación del sindicato **Comisiones Obreras**,

Doña Isabel Taboada López

Doña Yolanda Carrillo Sevilla

Y de otra parte, y en representación del sindicato **Unión General de Trabajadores**,

Doña M<sup>a</sup> Luisa López Valencia

Doña Marta Figueroa Fuentes

Se inicia la sesión a las once horas procediéndose a analizar el Diagnostico de Situación que ha servido de base para la elaboración de la propuesta del Plan de Igualdad presentada por ONET y que se adjunta a la presente acta.

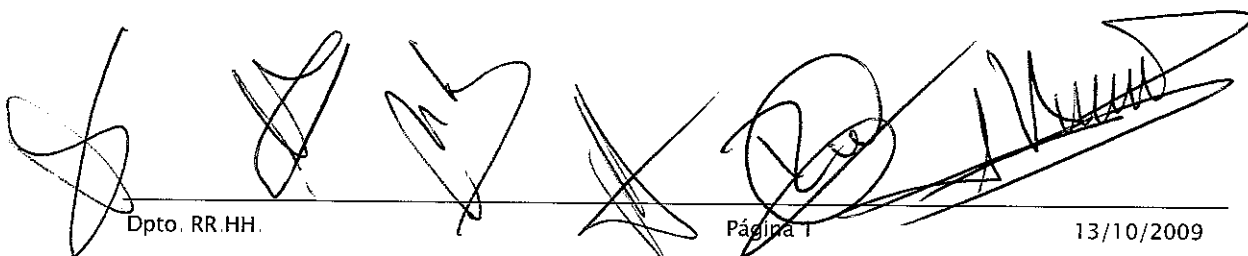
Tras diversos cambios de impresiones en los que se realizan distintas propuesta a tener en cuenta para su incorporación en el Plan de Igualdad se llega a los siguientes acuerdos:

1º.- Las partes aceptan el diagnostico presentado así como el Protocolo de Acoso que ya se está aplicando a nivel estatal en la empresa ONET ESPAÑA.

2º.- Se acuerda y firma en prueba de conformidad El Plan de Igualdad de ONET ESPAÑA, S.A., por el periodo 2009-2013.

3º.- Asimismo, se acuerda que la Comisión de Seguimiento que al efecto está regulada en el Plan de Igualdad, sea la competente para efectuar el seguimiento de las incidencias habidas en el ámbito del Protocolo de Acoso.

Y sin más asuntos que tratar siendo las 14 horas del día y lugar ut supra señalado se levanta la sesión.



Dpto. RR.HH.      Página 1      13/10/2009

## **PLAN DE IGUALDAD 2009-2013**

---

### **I. INTRODUCCIÓN**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos CCOO y UGT mayoritarios a nivel estatal.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se ha realizado un diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Las partes firmantes del presente Plan son conscientes que la situación diagnosticada no es exclusiva de ONET sino que mayoritariamente es derivada de los procesos de subrogación con motivo de adjudicación de los servicios contratados. No obstante, se espera que con la negociación generalizada de planes de igualdad, esta situación pueda ser reconducida.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo de actuación ante posibles Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo dentro de ONET ESPAÑA S.A., como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.



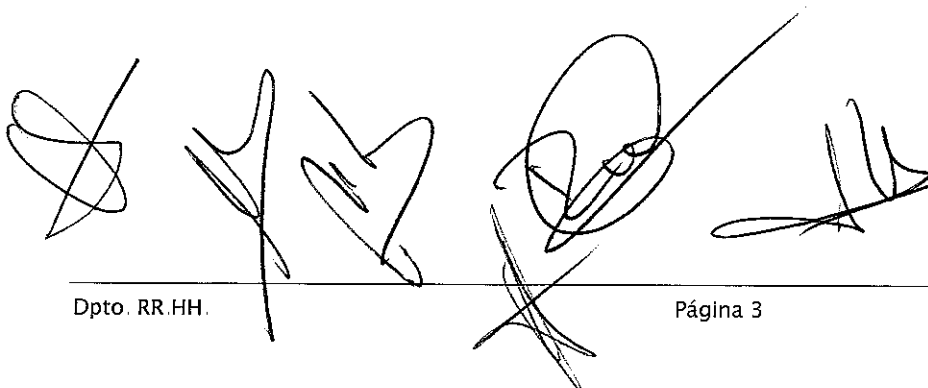
## **PLAN DE IGUALDAD 2009-2013**

---

### **II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

- o Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- o Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen laboral histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de ONET.
- o Asegurar la ausencia de procedimientos discriminatorios laborales por razón de sexo.
- o Reforzar el compromiso de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- o Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- o Sensibilizar y concienciar en pro de la Igualdad
- o Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de ONET.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes acciones:



## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

### III. AREAS DE ACTUACION

#### 1. Acceso a la empresa

##### **Diagnóstico**

En la empresa no existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección y comunicación de vacantes.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

El número de mujeres contratadas es superior al número de hombres (80% M 20% H). Pero se observa que el porcentaje de hombres es mayor en determinados grupos o categorías (especialistas: 89%; conductores limpiadores: 75% y supervisores: 73%).

##### **Acciones Positivas**

- ✓ Informar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
- ✓ Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
- ✓ Establecer un registro de información separada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:
  - a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
  - b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.

## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

### 2. Promoción

#### **Diagnóstico**

El 62,5% de promociones habidas se refiere al grupo de mujeres y el 78% de las promociones del grupo de personal obrero a mandos intermedios han sido para mujeres.

No obstante, en las promociones dentro del grupo de personal obrero para categorías de este grupo solamente el 22% de las mujeres se ha visto afectado.

#### **Acciones positivas**

- ✓ Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
- ✓ Establecer medidas encaminadas a garantizar que a igualdad de meritos, capacidad e idoneidad, tengan preferencia las mujeres en los ascensos a puestos, categorías o grupos profesionales en las que estén menos representadas.
- ✓ Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa (especialistas, conductores cristalers, supervisores) garantizado en la medida de lo posible la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.
- ✓ Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción.

### 3. Formación

#### **Diagnóstico**

Hay una información clara y accesible a toda la plantilla de las ofertas formativas de la empresa.

## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica, a pesar de que en la plantilla hay más mujeres que hombres.

### **Acciones positivas**

- ✓ Partiendo del hecho de que la existencia de la información es accesible a toda la plantilla de las acciones formativas a impartir, ello sería mejorado con la realización de cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, fomentando la formación en el colectivo de las mujeres.

Se marca como objetivo a conseguir que la totalidad de la plantilla pase, durante la vigencia de la duración del presente Plan por las referidas acciones de sensibilización, estimándose a título de indicador que sean 150 personas las que semestralmente pasen por estas acciones de sensibilización, teniendo carácter prioritario las relativas a los mandos intermedios.

#### 4. Retribución

### **Diagnóstico**

En el análisis de las medidas de los salarios no se aprecian diferencias a favor de colectivos de hombres y en conceptos convenio, no así en resto de retribuciones o complementos salariales.

### **Acciones positivas**

- ✓ Definir los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, condiciones y requisitos.

## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

- ✓ Regular la estructura retributiva definiendo y fijando las condiciones de los pluses.

### 5. Sensibilización en igualdad de oportunidades

#### **Diagnóstico**

No existe protocolo ni se han efectuado campañas de divulgación y sensibilización sobre igualdad de oportunidades.

#### **Acciones positivas**

- ✓ Campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad.
- ✓ Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos.
- ✓ Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y Responsables de RR.HH. que estén implicados de una manera directa en la contratación, promoción e información.

### 6. Materia de conciliación

#### **Diagnóstico**

La incidencia puede considerarse mínima por el análisis efectuado en el diagnóstico.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas.



## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

### Acciones positivas

- ✓ Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.
- ✓ Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

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

#### Diagnóstico

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

#### Acciones positivas

- ✓ Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso.

### IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

#### 1. Ámbito de aplicación

El presente Plan será de aplicación para la empresa ONET ESPAÑA, S.A. en todos sus centros de trabajo, a nivel nacional que tenga o pueda tener en su futuro, y se extenderá y aplicará a todos los trabajadores adscritos a ellos.

## **PLAN DE IGUALDAD 2009-2013**

---

### **2. Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ONET tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan es un conjunto de medidas de carácter variable, dinámico y temporal hasta el 31 Diciembre 2013 o fecha en la que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha, si bien de carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

La empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

Anualmente la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

### **3. Planificación temporal de las acciones positivas**

Las medidas incluidas en el apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia que será determinado por la Comisión de seguimiento.

Para realizar una evaluación periódica del impacto de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, a 30 de junio y 31 de diciembre de cada año natural de la vigencia de este plan, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad.

## PLAN DE IGUALDAD 2009-2013

---

A la finalización de la vigencia del presente Plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

#### 4. Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- ✓ Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Elaborar los informes periódicos anuales y semestrales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- ✓ Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- ✓ Revisar que los documentos internos de la Empresa no contengan lenguaje sexista.

## **PLAN DE IGUALDAD 2009-2013**

---

### **5. Comisión de seguimiento.**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará al mes siguiente de la aprobación del Plan de Igualdad una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros por cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor del voto del miembro designado por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- o Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado III de este Plan.
- o Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- o Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- o Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de acciones propuestas a la vista de la efectividad de las medidas adoptadas.

La Comisión se reunirá cada semestre, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.