



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPRABO S.A.U.

Enero 2014

1. INTRODUCCIÓN.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA


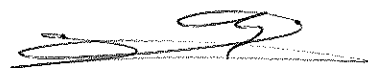
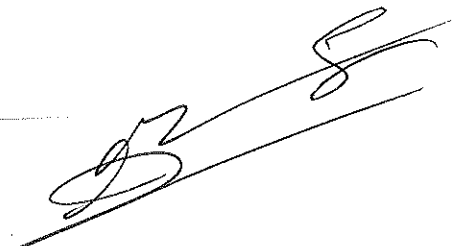

Caprabo, S.A.U., fue constituida por tiempo indefinido y con la denominación de AUTOSERVICIOS CAPRABO, S.A., en fecha 8 de mayo de 1959. La empresa fue fundada por las familias Carbó, Prat y Botet, inaugurando en fecha 11 de julio de 1959 su primer supermercado. Más tarde se incorporó al accionariado de la compañía, la familia Elias. En su momento más álgido, la compañía tras varios procesos de fuerte expansión, llegó a tener unos 600 establecimientos y una plantilla de más de 20.000 trabajadores.

El 11 de julio de 1995, cambió su denominación por la actual de CAPRABO, S.A., pasando de manera progresiva a ser gestionada por un equipo de profesionales desvinculados ya de las familias fundadoras que siguieron manteniendo su presencia mayoritaria en el accionariado, al que se incorporó también "La Caixa".

El 13-9-2007, se produce la incorporación en el accionariado de CAPRABO del GRUPO EROSKI, quien asimismo, adquiere una importante participación en la otra empresa del hasta entonces Grupo Caprabo, CENTRAL DE SERVEIS CIENCIES, S.L.. De este modo, la composición accionarial de CAPRABO pasa a ser la siguiente: CENTRAL DE SERVEIS CIENCIES, S.L.: 78,95 %, CECOSA HIPERMERCADOS, S.L.: 10,80% y CECOSA SUPERMERCADOS, S.L.: 10,25%. Asimismo CENTRAL DE SERVEIS CIENCIES, S.L., quedó en posesión de los siguientes accionistas: EROSKI SOCIEDAD COOPERATIVA: 64,27%, "LA CAIXA": 11,48%, José Botet Sangrà: 12,45%, Antonia Pladevall Roca: 5,10%, CECOSA SUPERMERCADOS, S.L.: 4,25% y Pere Botet Pladevall: 2,46%.

En fecha 26-9-2011, sale del accionariado de CENTRAL DE SERVEIS CIENCIES, S.L., "La Caixa", adquiriendo las acciones que ésta poseía CECOSA SUPERMERCADOS, S.L.

En fecha 11-10-2012, sale del accionariado de CENTRAL DE SERVEIS CIENCIES, S.L. la familia Botet, su participación accionarial es adquirida por EROSKI SOCIEDAD COOPERATIVA, con lo que el 100% del capital de la empresa pasa, definitivamente a sociedades del Grupo EROSKI.



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.

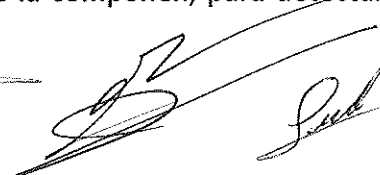
La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso que CAPRABO S.A.U. adquiere a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, además de cumplir con la normativa legal vigente, sin embargo, no persigue sólo un objetivo concreto de acatamiento de la reglamentación, sino que se esfuerza en el convencimiento de que la igualdad de trato entre todas las personas es la base de unas relaciones sociales humanas.

De tal forma, desarrolla su propio Plan de Igualdad en base a la búsqueda de una mejora de la situación laboral de las mujeres, que redunde en una mejora de su situación personal, familiar y social, teniendo en cuenta en todo momento la situación de los hombres, pues CAPRABO S.A.U. no entiende su Plan de Igualdad centrado sólo en las trabajadoras, sino que supone una atención a ambos sexos, concibiendo la implantación del Plan desde esta premisa: la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización, cuya meta supone conseguir un ambiente de trabajo armónico y conjunto.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico general de la situación y posición de las mujeres y hombres de la empresa como conjunto, y otros cuatro diagnósticos particulares de cada sociedad que la componen, para detectar la



El Plan de Igualdad de CAPRABO S.A.U. se estructura en los siguientes apartados:

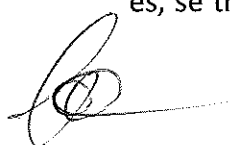
- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo,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



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:

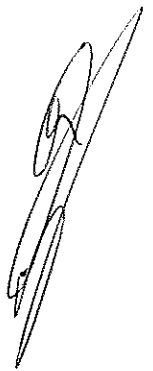
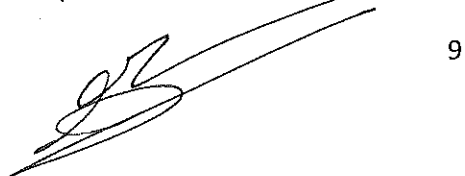
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.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



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:

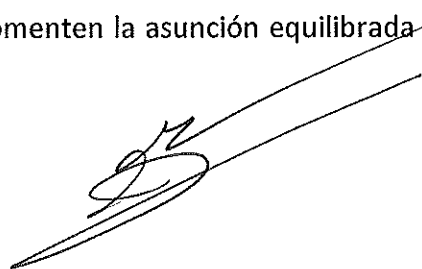
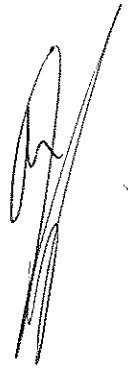
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, 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



- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.- ACCESO y SELECCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa: grupos profesionales, áreas funcionales y puestos de trabajo tipo, fomentando la diversificación profesional en todos los negocios

2. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación de la empresa, poniendo especial atención fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, independientemente de la modalidad de contratación, con el objetivo de reducir la parcialidad femenina en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de hombres y mujeres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras, eliminando las barreras que dificultan su promoción profesional, especialmente, a los puestos y categorías en las que se encuentran sub representadas.

3. FORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Formar en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla en general y, especialmente, al personal

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el Convenio de aplicación y la normativa vigente, si estas medidas están mejoradas en el convenio colectivo, se estará a lo dispuesto como condición más beneficiosa.

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

9. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y sea accesible a toda la plantilla

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

8. MEDIDAS: INDICADORES Y GESTIÓN DEL RESPONSABLE.

Todas las medidas del presente Plan de Igualdad van a ser llevadas a cabo por tres departamentos según el ámbito de responsabilidad que corresponda:

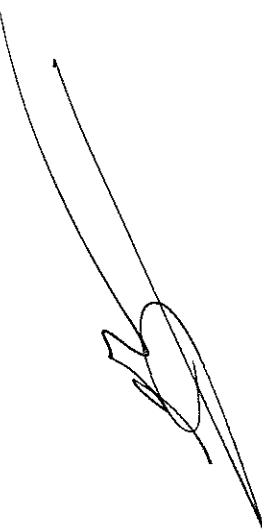
1. Servicio de Personas, que serán todas aquellas medidas cuyos indicadores tengan que ver con documentos, manuales, formación, información, permisos, y cualquier otro soporte de mejora para la plantilla.
2. Administración de datos, que serán todas aquellas medidas cuyos indicadores tengan que ver con recogida, comparación o registro de datos.



0. RESPONSABLE DE IGUALDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.

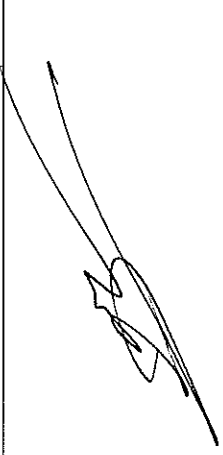
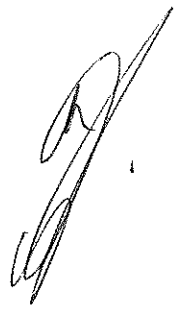
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>0. Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).</p>	<p>Figura de igualdad designada en la empresa.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Febrero 2014</p>

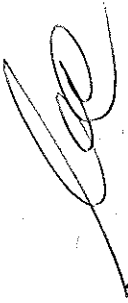





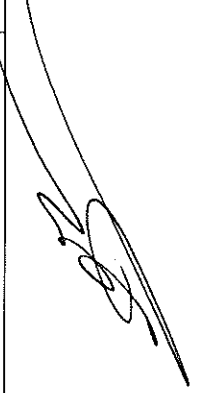


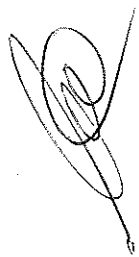
<p>5. Formar al personal encargado de la selección externa en materia de igualdad de género.</p>	<p>Contenidos de la formación en igualdad. Número de personas formadas</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Junio 2.014</p>
<p>6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento y a la R.L.T.</p>	<p>Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas. Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas. Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas. Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>

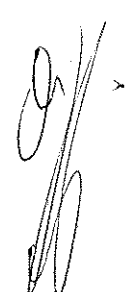
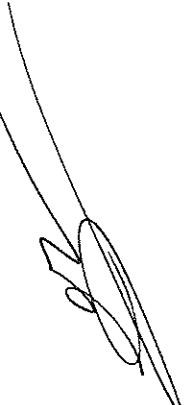


<p>empresa (fundamentalmente en la intranet, e-mail, tablones de anuncios, etc.), garantizando que la información es accesible a todo el personal.</p>		<p>Personal.</p>	
<p>10. Facilitar que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante del mismo grupo, a efectos de cambio de centro de trabajo, priorizando al personal interno frente a la contratación externa.</p>	<p>Número total de candidaturas internas seleccionadas/ número total de personas contratadas</p>	<p>Gestión: Operaciones. Soportes: Administración de Personal.</p>	<p>Realizado</p>
<p>11. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, según el sexo, en todos los puestos.</p>	<p>Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>En el momento en que se produzca la necesidad</p>
<p>12. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, áreas funcionales y puestos de trabajo, para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan.</p>	<p>Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, áreas y puestos.</p>	<p>Gestión: Operaciones. Soportes: Administración de Personal.</p>	<p>Realizado</p>

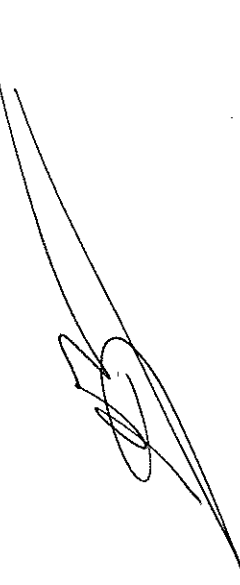
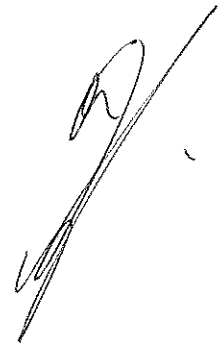
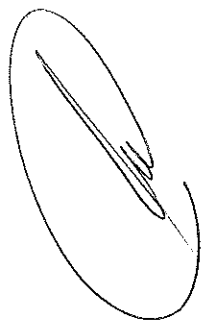




OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de hombres y mujeres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
15. Realizar un seguimiento respecto a la oferta a las personas que integran la plantilla, de los puestos vacantes al objeto de facilitar la promoción interna.	Número de puestos cubiertos por mujeres y hombres de la empresa / número total de vacantes de promoción.	Desarrollo y Comunicación Interna	Diciembre 2.014*
16. Revisar el procedimiento de promoción desde la perspectiva de género: contenido, metodología, herramientas y criterios que rigen la evaluación de desempeño y que determinan el potencial.	Informe de la revisión del procedimiento.	Desarrollo y Comunicación Interna	Diciembre 2.014
17. Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Documento en el que se describe el procedimiento.	Desarrollo y Comunicación Interna	Realizado
18. Incluir, en la entrevista de evaluación del desempeño, un apartado en el que quede reflejado que la persona evaluada tiene interés en promocionar.	Apartado incorporado en el cuestionario de la entrevista de evaluación del desempeño.	Desarrollo y Comunicación Interna	Realizado
19. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes (salvo Grupos de Managers y	Chequeo, de una muestra de centros de trabajo, para	Operaciones	Realizado




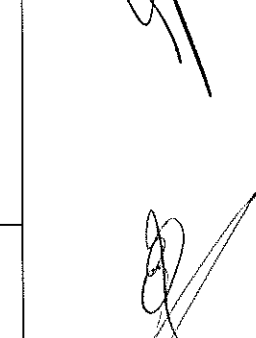
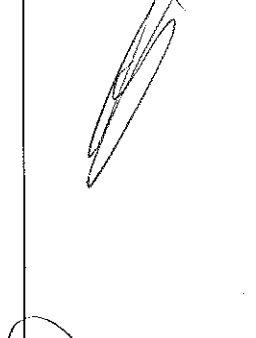
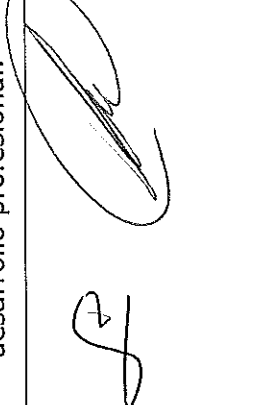
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras, eliminando las barreras que dificultan su promoción profesional, especialmente, a los puestos y categorías en las que se encuentran sub representadas.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>22. El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (a tiempo completo, parcial o reducida).</p>	<p>Número de mujeres y hombres a tiempo parcial o con jornada reducida promocionadas es distinto de cero.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna.</p>	<p>Realizado</p>



<p>26. En el caso de contratación externa para impartir la formación, trasladar los criterios de igualdad.</p>	<p>*</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Cuando exista la necesidad</p>
--	----------	--	-----------------------------------

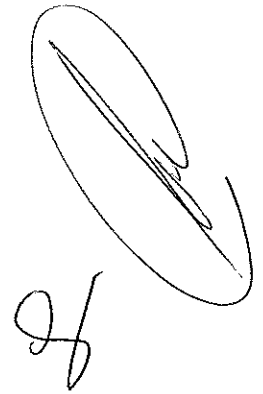
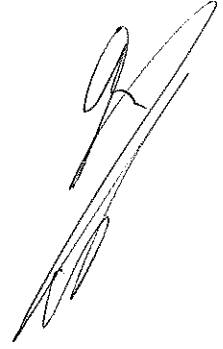
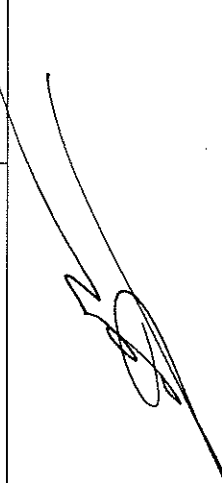
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar que la formación de la empresa facilita el desarrollo profesional de toda la plantilla en igualdad de condiciones.</p>			
<p>MEDIDAS</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>RESPONSABLE</p>	<p>CALENDARIO</p>
<p>27. Publicar / Difundir a través de los medios que utiliza habitualmente la empresa y los nuevos que se desarrollen, el Plan de formación anual, los requisitos para acceder a las diferentes acciones formativas.</p>	<p>Se publican a través de INCA.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>
<p>28. Facilitar el acceso de las trabajadoras a acciones formativas de puestos masculinizados (plataformas y estructura).</p>	<p>Número de mujeres formadas en acciones formativas/ número de mujeres formadas.</p>	<p>Personal.</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>
<p>29. Registrar, en la entrevista de evaluación de desempeño, donde la utilicen, y a través de otros sistema donde no, el criterio por el que los trabajadores y trabajadoras puedan proponer nuevas materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.</p>	<p>Criterio recogido en entrevista u otro medio</p>	<p>Mandos y Responsables.</p>	<p>2.015</p>


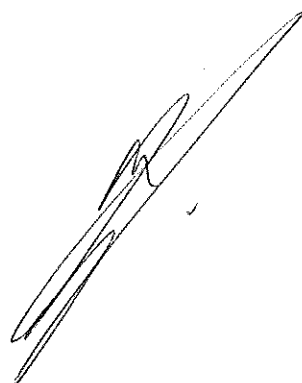




4. RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa, al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
33. Revisar el sistema retributivo de la empresa, analizando tanto los salarios obligatorios como los voluntarios, y comprobando el origen de las cuantías, los criterios para su percepción y la estructura de las mismas según el puesto de trabajo.	Informe Diciembre 2.013 según metodología de la medida 2.	Administración personal.	Diciembre 2014*
34. Establecer una metodología que permita hacer un seguimiento del sistema retributivo de mujeres y hombres, y de la posible existencia de brecha salarial en la empresa.	Metodología de recogida y análisis establecida.	Administración personal.	Diciembre 2014*
35. Disponer de información estadística de las retribuciones por sexo para hacer un seguimiento de la igualdad de retribución.	Informe de resultados según la metodología de la medida 2.	Administración personal.	Diciembre 2014*

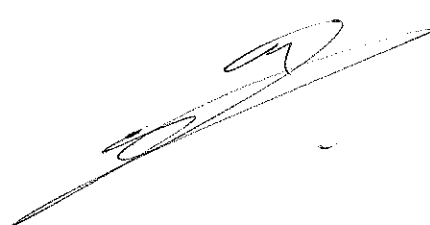
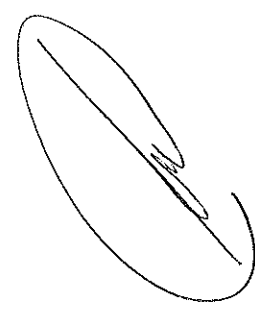
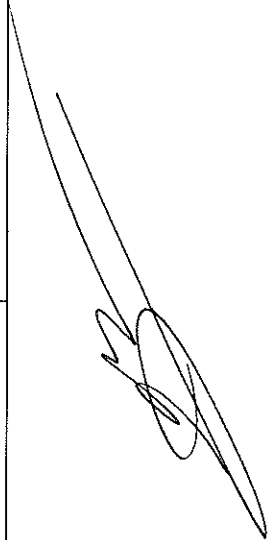




38. Revisar el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia y el Manual de tareas en estado de gestación	Documentos revisados	Salud Laboral	Realizado	
39. Difundir el procedimiento de embarazo y lactancia por los medios habituales de difusión.	Medios por los que se ha difundido el Procedimiento (INCA).	Salud Laboral	Realizado	



de Seguimiento.			
44. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).	Informe de resultados de la aplicación.	Desarrollo y Comunicación Interna	Diciembre 2.014*

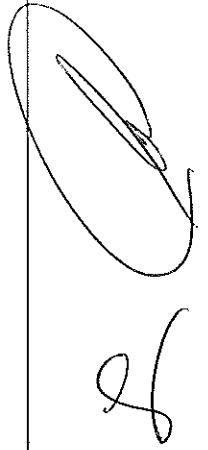
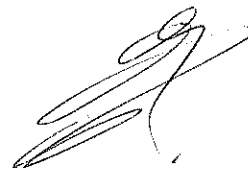
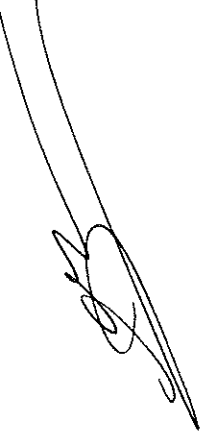







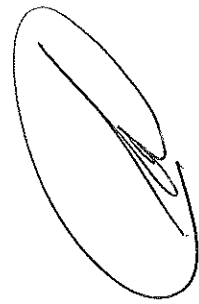
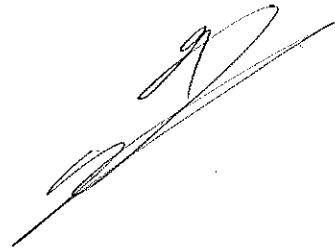
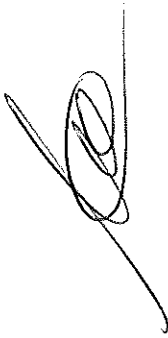
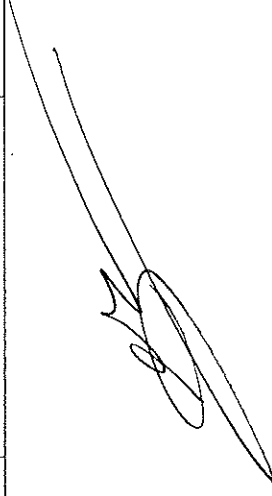
<p>47. Disponer de información estadística sobre excedencias y suspensión del contrato por motivos familiares para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Datos estadísticos recogidos y trasladados a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Administración de datos</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>
---	---	--------------------------------	-------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el Convenio de aplicación y la normativa vigente, si estas medidas están mejoradas en el convenio colectivo, se estará a lo dispuesto como condición más beneficiosa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>48. Establecer prioridad en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/ as u otras, para padres o madres separados/ as. Esta prioridad se establecerá también para los trabajadores y trabajadoras que tenga a su cargo, exclusivo, el cuidado de personas dependientes, y se comunicará con antelación a la empresa.</p>	<p>*</p>	<p>Servicio de Personas Administración de datos.</p>	<p>Realizado (valoración organizativa)</p>
<p>49. Flexibilizar el horario de entrada y salida para el personal no sujeto al horario comercial y/o de producción, y que tenga a su cargo un menor o persona dependiente.</p>	<p>*</p>	<p>Servicio de Personas Administración de datos.</p>	<p>Realizado</p>

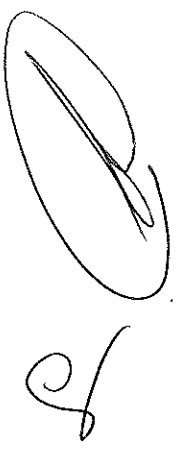
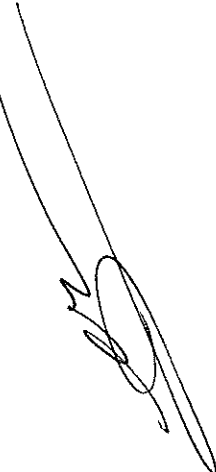




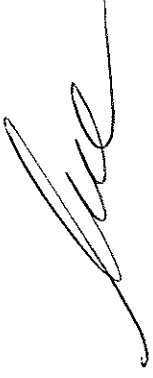
			Desde la firma del acuerdo Indicador Diciembre 2014*
* 55. Permiso recuperable para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Administración de personal Operaciones		
* 56. Cuando el permiso fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con el periodo legal en el que el padre pueda solicitar la suspensión del contrato por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera aunque haya terminado el año natural.	Operaciones		Realizado



centro o la continuación en el nuevo.	aplicado.		
60. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.	Servicio de Personas	Diciembre 2.014*
61. 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.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Administración de datos	Diciembre 2.014*
62. Realizar una campaña de sensibilización especial el Día Internacional contra la violencia de género.		Desarrollo y Comunicación Interna	Anual
63. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Servicio de Personas.	Diciembre 2.014*
64. Establecer flexibilidad para la devolución de un anticipo en los casos en los que las mujeres víctimas de violencia de género se vean obligadas a trasladarse de centro de trabajo, para abordar gastos derivados de tal	*	Servicio de Personas	Desde la firma del acuerdo Indicador Diciembre

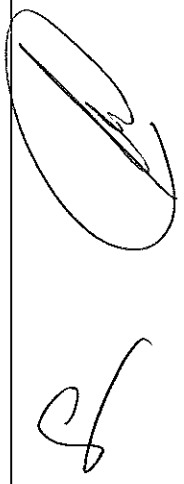
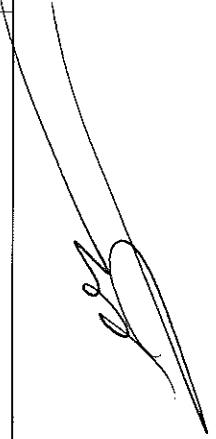







<p>68. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones sugerencias, apartado correo, portal empleado/a).</p>	<p>Canales para sugerencias abiertos.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Diciembre 2.014</p>
<p>69. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, revista, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p>	<p>*</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>
<p>70. Incluir preguntas sobre la igualdad de oportunidades en aquellas encuestas que se dirijan al personal de la empresa, como la Encuesta de Satisfacción.</p>	<p>Relación de preguntas incluidas. Informe de la tabulación de las respuestas.</p>	<p>Desarrollo y Comunicación Interna</p>	<p>Diciembre 2.014*</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

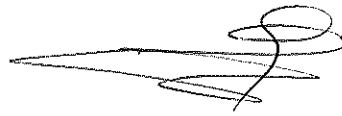
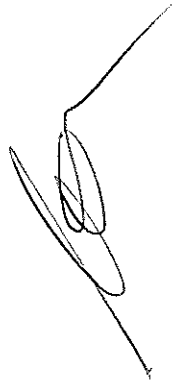
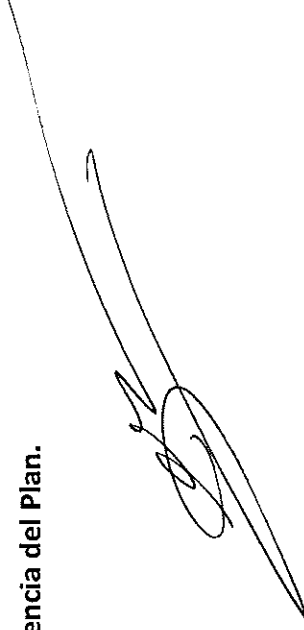
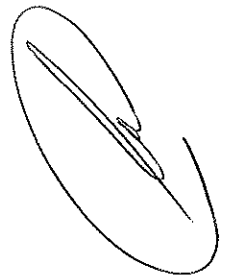
MEDIDAS	INDICADORES/	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>71. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de</p>	<p>Sección dedicada a la</p>	<p>Desarrollo y</p>	<p>Diciembre 2.014</p>

<p>Y funcionamiento para asegurar el acceso en igualdad a dichos canales.</p>			
---	--	--	--

Indicador * : Se definirán en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento.

Calendario * : (Diciembre de 2014) Revisable anualmente en el mismo mes, durante la vigencia del Plan.

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 CAPRABO S.A.U. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CAPRABO S.A.U. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro representantes de la empresa y cuatro de la parte sindical, uno por cada sindicato firmante, que serán designados/as por dichas partes.

Cada una de las organizaciones sindicales tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participaran en las reuniones en calidad de asesor/a.

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

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la



- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



MEDIOS

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

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

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

