



GRUPO ZENA

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

GRUPO ZENA



GRUPO ZENA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ESTRUCTURA	13
3. DEFINICIONES	15
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	18
5. VIGENCIA	18
6. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS	19
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42



GRUPO ZENA

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL GRUPO ZENA.

Grupo Zena, es el líder de la restauración multimarca en España. Cuenta con 7 marcas comerciales de reconocido prestigio en el mundo de la restauración que abarcan todos los segmentos de este mercado. Tales como:

Fast Food: Domino's Pizza, Burger King.

Casual Dínning: Foster's Hollywood, Cañas & Tapas, Il Tempietto.

Comida Argentina/Tradicional: La Vaca Argentina, Nostrus.

Una amplia experiencia, una eficiente operativa y la más alta calidad son las claves del éxito de Grupo Zena.

A cierre de 2010, cuenta con **490 locales y factura más de 400 millones de euros anuales.**

Grupo Zena se caracteriza por ser una empresa multidisciplinar, operando desde tres vertientes distintas:

- Franquiciador de las marcas:

- Foster's Hollywood
- Cañas & Tapas
- Il Tempietto

- Explotación propia:

- La Vaca Argentina
- Nostrus

- Franquiciado de las marcas internacionales:

- Domino's Pizza.





GRUPO ZENA

- Burger King.

Teniendo Grupo Zena su Sede Social en:

C/ Camino de la Zarzuela nº 1 - 28023. Aravaca (Madrid).
Tílf: 91 382 98 00 / Fax: 91 382 97 82.

RAZONES QUE AVALAN A GRUPO ZENA

1. Líder multimarca de la restauración en España.
2. Experiencia de más de 60 años en el sector.
3. 490 establecimientos en toda España.
4. En Grupo Zena trabajan más de 7.000 personas.
5. Más de 7 Marcas de prestigio tocando todos los segmentos de la restauración: cocina temática, tradicional, española, rápida, catering: **Burger King, Domino's Pizza, Foster's Hollywood, Tempietto, Cañas & Tapas, Nostrus, La Vaca Argentina.**
6. Experiencia en una triple vertiente:

- a. Franquiciado
- b. Franquiciador
- c. Restaurantes propios



GRUPO ZENA

Es más, Grupo Zena es un referente en el sector debido a su estrategia de negocio, a su gran capacidad de crecimiento y al modelo de gestión que desarrolla. Su espíritu innovador y su capacidad para anticiparse a las necesidades del cliente le han permitido desarrollar una rápida expansión avalada por una excelente acogida del mercado.

7. Alta rentabilidad de sus marcas.
8. Orientación al cliente y a la calidad.
9. Grupo Zena trabaja con un equipo de profesionales multidisciplinar y con experiencia que se enfoca a los mejores resultados.
10. Alto grado de compromiso con accionistas, franquiciados, trabajadores, proveedores y clientes.
11. Innovación.
12. Flexibilidad.

HISTORIA

Grupo Zena, se constituyó en el año 2001 con el 100% de fondos de capital riesgo. El origen de **algunas de sus marcas se remonta a más de medio siglo**, con la Cafeterías California que nacieron en 1943.

Durante los años setenta el grupo inauguró los primeros Burger Bravo's que en 1981 a través de un acuerdo con Burger King, pasaron a operar bajo el paraguas de esta marca. **La compañía se convirtió entonces en el primer franquiciado de Burger King en España.**

Ya en 1993, siguiendo su estrategia de expansión, el grupo adquirió la **marca Foster's Hollywood**. En 1998 se firmó un acuerdo con Yum, y **Zena se hizo con el control de los 113 restaurantes de la marca Pizza Hut que operaban en España.**



GRUPO ZENA

En esta misma línea, a partir de 2011 el grupo fusionó **Cafeterías California con Nostrus**. Meses más tarde, **compró la marca Cañas y Tapas** a fin de culminar una etapa larga caracterizada por fusiones y adquisiciones.

No fue hasta el año 2004, cuando Zena creó una nueva marca de comida italiana, **Il Tempietto**. Desde ese mismo momento, esta enseña comenzó a franquiciarse y en octubre entró en el mercado internacional. Así, su enseña más española, **Cañas & Tapas** se coló en Portugal, Francia e Inglaterra y **Foster's Hollywood** inauguró su primer restaurante en Portugal.

En 2008 se incorpora al Grupo **La Vaca Argentina con 17 restaurantes**. Dicha operación se culminó en respuesta a la continuidad de los planes de expansión del grupo a fin de innovar con su entrada en un nuevo segmento del mercado, la cocina temática argentina.

Y en mayo de 2009, en plena fase de expansión, llega al Grupo **Domino's Pizza** que llega a toda la Geografía Española de la mano del Grupo Zena con la nada desdeñable cifra de 90 tiendas, siendo el líder mundial en pizzas a domicilio.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

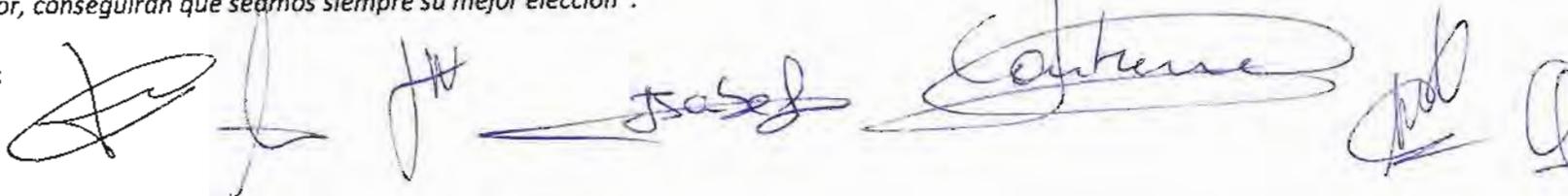
MISIÓN:

La misión del **Grupo Zena** es la creación de valor para nuestros accionistas basada en la satisfacción TOTAL tanto de las necesidades de nuestros clientes como de nuestros franquiciados.

VISIÓN:

"Seremos el Grupo de Restauración Líder en España por rentabilidad y capacidad de gestión, convirtiéndonos en el modelo de referencia por la pasión que demostramos todos los días hacia nuestros clientes y colaboradores. Nuestra profesionalidad y flexibilidad para adaptarnos a los requerimiento del consumidor, conseguirán que seamos siempre su mejor elección".

VALORES:





GRUPO ZENA

RENTABILIDAD ECONÓMICA

La misión del Grupo Zena es la creación de valor para nuestros accionistas. Por tanto, debemos adecuar la gestión de los distintos recursos del Grupo para garantizar un crecimiento rentable.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE.

La satisfacción de las necesidades de nuestros clientes constituye el sentido de nuestro Grupo por lo que toda nuestra actuación diaria debe pivotar alrededor de este valor.

TRABAJO EN EQUIPO.

Nuestra riqueza se encuentra en la diversidad y la experiencia. A través del trabajo en equipo, multiplicamos nuestro saber hacer, obteniendo mejores resultados.

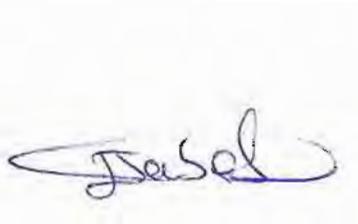
COMPROMISO

Todas las personas que trabajan en Grupo Zena, con independencia de su puesto de trabajo y su nivel de responsabilidad, muestran en todo momento un elevado grado de implicación personal en el éxito del grupo.

INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

Nuestra capacidad para encontrar nuevos enfoques que solucionen las situaciones de negocio nos distingue de nuestra competencia, siendo capaces de adelantarnos a las exigencias del consumidor.

DESARROLLO DE PERSONAS.





GRUPO ZENA

Todos los responsables de un equipo de personas son depositarios de un recurso clave para el éxito del **Grupo**: su equipo. La gestión del mismo de acuerdo a un estilo de dirección y unas políticas comunes son su principal misión.

COMPROMISO CON EL CLIENTE

La orientación al cliente es la clave del espíritu **Zena**.

Nuestra labor diaria está dirigida a satisfacer sus expectativas, ofreciendo soluciones competitivas y diferenciales, que nos permiten anticiparnos a sus demandas con rapidez y agilidad.

La cercanía y el conocimiento de los grupos y las necesidades de nuestros clientes es esencial y nos permite estar permanentemente informados para poder ser proactivos.

Contamos con una serie de herramientas de valoración que miden la satisfacción y evalúan la excelencia del servicio, valores que rigen todas nuestras relaciones con el cliente.

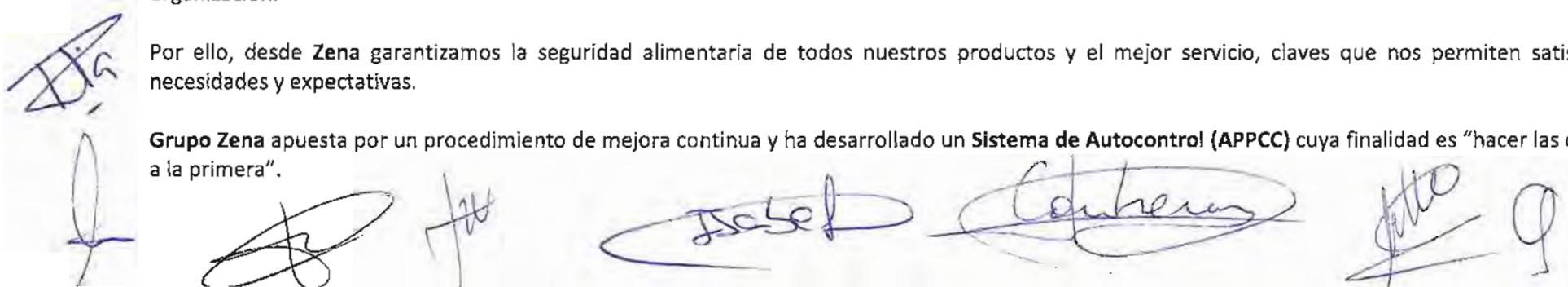
A través de este proceso innovamos nuestra carta (oferta) de productos, optimizamos la imagen de nuestros restaurantes y la óptima relación calidad-precio.

COMPROMISO CON LA CALIDAD

El objetivo prioritario de **Grupo Zena** es ofrecer la máxima calidad, no sólo en nuestros productos sino en todos los servicios y procesos que desarrolla la organización.

Por ello, desde **Zena** garantizamos la seguridad alimentaria de todos nuestros productos y el mejor servicio, claves que nos permiten satisfacer sus necesidades y expectativas.

Grupo Zena apuesta por un procedimiento de mejora continua y ha desarrollado un **Sistema de Autocontrol (APPCC)** cuya finalidad es "hacer las cosas bien a la primera".





GRUPO ZENA

Esta evaluación periódica va encaminada a conseguir:

- La satisfacción y la seguridad de nuestros clientes.
- La satisfacción de las personas que trabajan en Grupo Zena.
- La optimización de los recursos de la organización.

El compromiso con la calidad y la mejora continua de nuestros estándares es una realidad en **Grupo Zena** y forma parte de nuestro día a día. Por todo ello somos una de las empresas líderes del sector de la restauración y un referente en cuanto a la calidad de servicio.

RECURSOS HUMANOS

NUESTROS EQUIPOS NUESTRO MAYOR ACTIVO

Para **Grupo Zena** las más de 7.000 personas que forman nuestra plantilla constituyen nuestra principal ventaja competitiva, ya que sin la aportación de cada una de ellas, **gestionando los más de 300 establecimientos propios distribuidos por todo el territorio Nacional**, este Gran proyecto no sería posible.

Dentro de nuestra plantilla, **más del 60% son mujeres**, lo que hace realidad un compromiso afianzado a lo largo de los años a través de políticas de igualdad y de conciliación vida laboral-profesional. Para ello contamos entre distintas medidas, con jornadas flexibles que permiten a nuestros trabajadores compatibilizar sus trabajos con otras responsabilidades, tanto familiares como académicas.

Otra característica que nos hace fuertes es la diversidad: **actualmente contamos con trabajadores de 73 países distintos lo que nos enriquece como empresa y como personas.**



SELECCIÓN

- **Buscamos personas íntegras y responsables**, que se comprometan con nuestra organización y con su equipo de trabajo.
- **Buscamos personas que les guste el trabajo en equipo** y con una clara orientación a la **Atención al Cliente.**



GRUPO ZENA

- Buscamos personas **con iniciativa** y ganas de labrarse una **carrera profesional en el sector de la hostelería.**
- Buscamos profesionales de la hostelería que busquen **una empresa líder en la que seguir consolidando su carrera profesional.**

FORMACIÓN Y DESARROLLO

El **desarrollo de las personas es uno de los valores del Grupo**, lo que se ha traducido desde siempre en una cultura cercana, orientada al crecimiento individual, y que se concreta en **una política de promoción interna fuerte y vigorosa.**

Basándonos en un plan de formación que pone en relación las necesidades de cada colaborador con su nivel profesional y con las necesidades del negocio, lo que permite un itinerario profesional perfectamente **estructurado** que permite que cualquier profesional de nuestro grupo pueda alcanzar las más altas cotas de responsabilidad.

Nuestra **estrategia de Gestión de talento descansa sobre nuestros modelos de competencias**, que nos ofrece información acerca de qué competencias son necesarias en cada puesto, cuales son las herramientas de desarrollo y en qué nivel cada colaborador se encuentra adaptado a su puesto.

Contamos con **planes de carrera adaptados a cada profesional y ofrecemos formación continua a través de nuestros programas de formación y desarrollo.**

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN 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.



GRUPO ZENA

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 del Grupo Zena 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.



GRUPO ZENNA

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, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- 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.



GRUPO ZENA

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del Grupo Zena 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 la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

➤ OBJETIVOS GENERALES



GRUPO ZENA

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

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, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. **ACCESO A LA EMPRESA**
2. **CONTRATACIÓN**
3. **PROMOCIÓN**
4. **FORMACIÓN**
5. **RETRIBUCIÓN**
6. **CÓNCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
7. **SALUD LABORAL**
8. **ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
9. **VIOLENCIA DE GÉNERO**
10. **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**



GRUPO ZENA

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.

Handwritten initials "H.G."

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature "Isabel"

Handwritten signature "Cabrera"

Handwritten signature

Handwritten signature



GRUPO ZENA

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).

Indemnidad 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

Ha

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Isabel]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



GRUPO ZENA

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 la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Handwritten signatures in blue ink, including one that clearly reads "Isabel".



GRUPO ZENA

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el Grupo Zena y por consiguiente engloba a la totalidad de la 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.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.



GRUPO ZENA

6. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
- ✓ Potenciar el desarrollo profesional de los hombres y mujeres.
- ✓ Avanzar en la corresponsabilidad.
- ✓ Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- ✓ Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo por trabajos de igual valor.

GRUPO ZENA

1.-ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:			
Revisar el procedimiento de acceso y selección de la empresa para garantizar que la igualdad de trato y oportunidades es real y efectiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar el lenguaje y las prácticas de comunicación existentes para la selección, elaborando una norma común a toda la empresa, para la publicación de las ofertas de empleo. a. Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso para que no figuren términos que resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de determinados puestos de trabajo. b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa. c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1	Departamento de Selección	Desde la firma del Plan.
2. Utilizar un lenguaje no sexista, en los campos abiertos, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de las bolsas de empleo (por ejemplo Infojobs, laboris....)	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género/número total de ofertas realizadas= tiende a 1	Departamento de Selección	Desde la firma del Plan.
3. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos estandarizados de selección (servicios centrales y unidades de negocio) que deberán seguir todas las personas implicadas, basándose en el perfil a cubrir.	Documento del procedimiento revisado.	Departamento de Selección	1er trimestre del 2012
4. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum, entrevistas u otras pruebas técnicas) y de selección (entrevistas personales, selección por competencias), tanto de sede central (RRHH) como de los restaurantes en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.	Número de personas formadas / número total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1	Departamento de Formación.	Año 2012

Handwritten initials and marks on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



GRUPO ZENA

5. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1	Departamento de Selección	Desde la Firma del Plan.
6. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados en sede central, tipos de contratos y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas Número de mujeres seleccionadas / número de personas seleccionadas Número de hombres seleccionados / número de personas seleccionadas 	Departamento de Selección	Reuniones de la Comisión de Seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

Considerar la igualdad de trato y oportunidades como un principio fundamental de la política de reclutamiento y selección de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Establecer en los procesos de selección externa para direcciones y mandos intermedios el principio general de aplicar la medida de acción positiva de que, a igualdad de condiciones y competencias, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en estos niveles/puesto de trabajo.	Número de mujeres y hombres contratados para cada nivel profesional en los que estén menos representados Número de veces que se ha aplicado la medida.	Departamento de Selección	Año 2012
2. Mantener el equilibrio de sexos existente en la plantilla a lo largo de la vigencia del plan.	Porcentaje de mujeres y hombres.	Equipos de Gerencia. Dpto de Selección.	Seguimiento en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
3. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales / puestos de trabajo reconocidas para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.	Número de mujeres y hombres por niveles y puestos de trabajo.	Departamento de Selección	Seguimiento en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento, de la composición de la plantilla por niveles profesionales / puestos de trabajo y puestos directivos por sexo.	Acta de la reunión en la que se recoja la Información	Responsable de Igualdad	Seguimiento en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

GRUPO ZENA

2.-CONTRATACIÓN

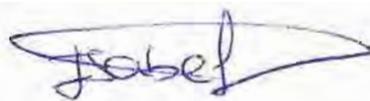
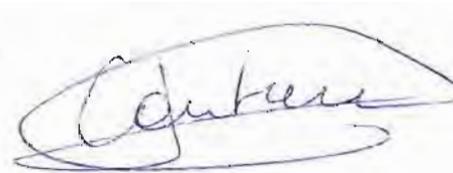
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla del restaurante del aumento de horas complementarias que se creen en la misma a tiempo superior y/o completo, de manera que, las personas interesadas puedan solicitar la conversión voluntaria de un contrato a tiempo parcial a uno de tiempo superior o completo.	Número de personas que aumentan su jornada laboral.	Equipo Gerencial	Año 2012
2. Que entre las personas candidatas a las ampliaciones de jornada, adoptar la medida de acción positiva de que, en los casos de aumento de plantilla o vacante a tiempo completo o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo nivel profesional y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia el sexo con mayor parcialidad.	Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada. Número de mujeres y hombres que han aumentado su jornada.	Equipo Gerencial	Año 2012
3. Asegurar que la plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Número de personas que incrementan su jornada	Equipo Gerencial	Año 2012
Realizar un muestreo, desagregado por sexo, de personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo superior y/o completo (candidatos/as seleccionadas). El método para la realización del muestreo se consensuará en la comisión de seguimiento.	Muestreo realizado.	Departamento de Relaciones Laborales.	Seguimiento a través de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
4. Recoger datos estadísticos por tipo de contrato, horas anuales y sexo para informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Acta de las reuniones en las que se informa.	Departamento de Selección	Seguimiento a través de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

GRUPO ZENA

3.-PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Promocionar a mujeres y hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Publicar y realizar un seguimiento de la difusión de las vacantes en los restaurantes, con sus requisitos y condiciones, cuando no sea posible cubrir con banquillo interno.	Informe de seguimiento	Departamento de Selección.	Desde la firma del Plan.
2. Crear y actualizar periódicamente el registro que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, a través de la evaluación de desempeño.	Nº de niveles de estudios registrados	Departamento de Selección	Año 2012
3. Tener en cuenta el equilibrio de sexos en la política de identificación de promocionables (banquillo interno) para los diferentes puestos de responsabilidad.	Nº de personas que conforman el grupo de promocionables para cada puesto por sexo.	Equipo Gerencial y Responsables. Departamento de Desarrollo.	Evaluación de Desempeño 2012.
4. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (entrevistas personales y evaluación de desempeño y Programa Futura) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la selección = tiende a 1.	Departamento de Formación	Año 2012.
5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las diferentes promociones por grupos o niveles profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres promocionadas por nivel Número de hombres promocionados por nivel 	Departamento de Desarrollo.	Información Anual.







GRUPO ZENA

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar desde la perspectiva de género el sistema de "evaluación del competencias" (realizada a toda la plantilla) para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, contenidos, criterios de valoración de las conductas, etc.).	Documento del procedimiento de evaluación del desempeño por puestos revisado.	Departamento de Desarrollo.	Anterior a la Evaluación del 2012.
2. Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas no sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.	Nº de mujeres a tiempo parcial promocionadas = distinto de 0 Nº de hombres a tiempo parcial promocionados = distinto de 0 Nº de mujeres a jornada reducida promocionadas = distinto de 0 Nº de hombres a jornada reducida promocionados = distinto de 0	Departamento de Desarrollo.	Seguimiento en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan.
3. Garantizar que, independientemente del grupo profesional, puesto o funciones que se desarrollen se pueden ejercer los derechos de conciliación.	Nº de personas con puesto de responsabilidad y jornada reducida	Responsable de Igualdad.	Durante la vigencia del Plan.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexos de las personas promocionables y las que realmente promocionan.	Número de mujeres y hombres que se consideran para cada puesto. Número de mujeres y hombres entrevistados. Número de mujeres y hombres promocionados por grupos y niveles profesionales.	Departamento de Desarrollo	Información Anual.



GRUPO ZENNA

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.:
Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres en los niveles profesionales/ puestos que están subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de competencias tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, niveles o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas (grupo 1)	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	Departamento de Desarrollo	Desde la firma
2. Garantizar la paridad entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna tendente a equilibrar la presencia de sexos en los puestos de destino en los que las mujeres estén subrepresentadas, en igualdad de competencias.	Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,5	Departamento de Desarrollo.	Desde la firma

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Isabel' and 'Javier', scattered across the lower half of the page.

A small handwritten mark or signature in the bottom right corner.



GRUPO ZENA

4-. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal con responsabilidad; para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en las acciones formativas (de acogida, técnicas, vinculadas a puestos y habilidades) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Nº de acciones formativas revisadas/ nº total de acciones formativas = tiende a 1	Departamento de Formación.	1er semestre 2013
2. Incluir un módulo específico de igualdad de trato y oportunidades en la formación dirigida a la nueva plantilla (formación de acogida) y reciclaje de la existente, incluidos el personal con responsabilidad en la gestión de equipos y los mandos, así como un curso específico de esta materia en el catálogo anual de formación de la empresa.	Acción formativa incluida en la formación. Nº de personas a los cuales se les ha impartido la acción formativa/Nº de personas de plantilla.	Departamento de Formación y Responsable de Igualdad.	1er semestre 2012
3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género.	Nº de personas formadas/Total de personal directivo y mandos intermedios.= tiende a 1 Distribución por sexo.	Departamento de Formación.	Año 2012
4. Garantizar que el profesorado de cursos tanto internos y externos, está sensibilizado y formado en igualdad de trato y oportunidades.	Nº de personas formadas/ Nº de personas que imparten formación= tiende a 1	Departamento de Formación	1er semestre 2012
5. Dar un curso específico, adecuado a sus funciones, en igualdad de género a la Comisión de Seguimiento del Plan.	Nº miembros de la CS formados/nº total de miembros de la CS.	Departamento de Formación	1er semestre 2012



GRUPO ZENA

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.:

Facilitar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al Plan de Formación anual de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar, desde la perspectiva de género, el sistema de acceso a la formación con criterios objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla.	Revisión del Plan formativo y de los criterios de acceso.	Departamento de Formación.	A partir de la firma del Plan.
2. Incluir en el cuestionario de evaluación de competencias preguntas relacionadas con la voluntad de adquirir formación para el desarrollo profesional.	Pregunta incluida en el cuestionario	Departamento de Desarrollo	Antes de la Evaluación de 2012.
3. Garantizar el equilibrio de sexos en las personas candidatas a participar en los programas: Futura y Development Center.	Nº de mujeres y de hombres que realizan la formación. Nº de mujeres y Nº de hombres candidatas.	Departamento de Selección.	A partir de la firma del Plan.
4. Estudiar, si alguno de los mecanismos de participación en los programas Futura y Development Center (especialmente la disponibilidad para el traslado) suponen una barrera para la participación de alguno de los dos sexos.	Seguimiento de causas de la no selección para la participación.	Departamento de Selección.	A partir de la firma del Plan.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLT, del Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.	Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, nº de horas y puesto. Grado de cumplimiento del Plan.	Responsable de Igualdad	Seguimiento a través de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.



GRUPO ZENA

5-.RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 5.1.:			
Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un análisis de las políticas de retribución variable, por niveles profesionales, resultantes de la evaluación de competencias para conocer su influencia en mujeres y hombres,	Diseño y realización del estudio	Departamento de Relaciones Laborales / Responsable de Igualdad.	Año 2013.
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.	Diseño y aplicación del plan de actuación.	Responsable de Igualdad	A la finalización del análisis
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evaluación de la política retributiva de la empresa.	Acta de la reunión en la que se ha informado.	Responsable de Igualdad	A la finalización del análisis.



GRUPO ZENA

6. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir mediante un folleto informativo (plan de acogida o revista de la empresa) los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y los convenios colectivos y, comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto realizado Comunicaciones realizadas	Departamento de RR.HH	Año 2012
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (revista Corporativa, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visualizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Nº de Informaciones, comunicados realizados Información específica para los varones colgada en los tableros y otros canales	Departamento de Comunicación.	En cada publicación de la Revista Interna.
3. Informar de que los permisos de conformidad con lo establecido en convenio y en el Plan de igualdad, se extienden a las parejas de hecho.	Información incluida en los folletos y comunicados.	Departamento de RR.HH	Año 2012
4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación	Departamento de RR.HH	Año 2012
5. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.	Nº de comunicados específicos para varones realizados / nº de varones en plantilla.	Departamento de RR.HH	Año 2012
6. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel profesional y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	Departamento de RR.LL	Información Anual.
7. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y	Nº cuestionarios pasados a la plantilla por sexo	Responsable de	A partir de la firma del Plan

[Handwritten initials and signatures]



GRUPO ZENA

proponer medidas de implantación futura siempre y cuando las mismas estén alineadas con el negocio.	Propuesta de medidas	Igualdad	(Comisión de Seguimiento).
8. Analizar y valorar la introducción de medidas nuevas detectadas a través del estudio de necesidades	Nº de medidas nuevas que se han introducido	Comisión de Seguimiento	A partir de la firma del Plan (Comisión de Seguimiento).

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	SONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes. Hasta 2º grado de parentesco.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
2. Durante el tercer año de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares) reservar un puesto de trabajo lo más cercano posible a su domicilio y dentro de la misma provincia y con el mismo nivel profesional.	Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia.	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
3. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla en tratamiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Equipo Gerencial.	A partir de la firma del Plan.
4. Garantizar por cada proceso de adopción Internacional un permiso no retribuido por el tiempo necesario con un máximo de dos días para la realización de gestiones necesarias, siempre y cuando las personas que deseen ejercitar este derecho preavisen con antelación suficiente. Si el personal necesitase más días para la realización de estas gestiones las partes acordarán la facilitación de la ampliación del permiso no retribuido.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.
5. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto en el mismo nivel o grupo profesional, de tres meses a un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, 1 mes de antelación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.

[Handwritten initials and signatures]

[Handwritten signatures]

GRUPO ZENA

6. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, si surge vacante, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
7. Establecer un permiso no retribuido siempre y cuando no sea posible el cambio de horario con otra persona, previa justificación debidamente acreditada, para acompañar a consulta médica a sus hijos/as menores de hasta 14 años. En los casos que se pueda planificar se preavisará con 15 días de antelación.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.
8. Potenciar la flexibilidad horaria para la sede.	Medida adoptada	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
9. Prioridad en la 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 o cuya guarda y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor.	Medida adoptada	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
10. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Medida adoptada	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.
11. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. Esta reducción se podrá solicitar acumulándola en jornadas completas según necesidades del causante.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Departamento de RR.HH	A partir de la firma del Plan.



GRUPO ZENA

<p>12. La plantilla que tenga derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. A estos efectos las partes se pondrán de acuerdo en el o los periodo/s de disfrute. Este período se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulando en su caso a las vacaciones.</p>	<p>Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Departamento de RR.HH</p>	<p>A partir de la firma del Plan.</p>
<p>13. Establecer la posibilidad de una excedencia de hasta un año, por motivos estudios con reserva de un puesto de trabajo con el mismo grupo o nivel profesional, que sea lo más cercano posible al domicilio y dentro de la misma provincia. Esta excedencia se podrá coger una vez cada cinco años.</p>	<p>Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Departamento de RR.HH</p>	<p>A partir de la firma del Plan.</p>



GRUPO ZENA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.:			
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIG
1. Posibilitar la flexibilidad horaria del hombre para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.
2. El padre, durante las 8 semanas inmediatamente posteriores al disfrute de la suspensión del contrato por paternidad, podrá negociar la distribución del horario semanal.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.
3. Cuando el permiso fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el periodo legal en que el padre pueda solicitar la suspensión de contrato por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera. En caso de que no fuese posible el disfrute de todo o parte del periodo vacacional por esta razón y debido a causas organizativas éste se podrá disfrutar dentro de los tres primeros meses del año natural siguiente.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.
4. Cinco días de permiso no retribuido acumulable al permiso de paternidad que se podrá disfrutar inmediatamente después o durante cuatro meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Equipo Gerencial	A partir de la firma del Plan.

GRUPO ZENA

7.-SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural (art. 26 LPRL), sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Nº de veces que se ha cambiado de puesto/ Nº de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Departamento de Prevención de Riesgos	A partir de la firma del Plan.
2. Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar, previa consulta con la RLT, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	Catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	Departamento de Prevención de Riesgos	A partir de la firma del Plan.
3. Elaborar y consensuar el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia con la RLT.	Protocolo elaborado y consensuado con la RLT.	Departamento de Prevención de Riesgos	Revisión en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
4. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.	Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Departamento de Prevención de Riesgos	Año 2012
5. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la plantilla.	Informes, evaluaciones y estudios sobre prevención de riesgos incluyen la variable sexo. Índices de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	Departamento de Prevención de Riesgos	1er semestre del año 2013.
6. La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por áreas funcionales, grupos profesionales y departamentos, incidiendo en las feminizadas/masculinizadas de la empresa.	Informe de la Comisión de Seguridad y Salud.	Departamento de Prevención de Riesgos	1er semestre del año 2013.

GRUPO ZENA

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar y negociar con la RLT un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, como anexo del Plan de Igualdad.	Protocolo negociado.	Departamento de RR.HH	Primera convocatoria de la Comisión de Seguimiento.
2. Difundir el nuevo protocolo de acoso a todos los niveles (entre la plantilla a través de folletos, guías).	Canales utilizados para la difusión.	Departamento de Comunicación y Departamento de Formación.	A partir de la firma del protocolo.
3. Realizar un informe anual de casos de acoso verificados: número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	Informe anual de casos de acoso: Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas	Responsable de igualdad.	Anualmente.
4. 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.	Comisión de Seguimiento.	Anualmente.
5. Formar a los delegados y delegadas de prevención, al personal directivo y al de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos Nº de personas formadas / Nº de personas de los colectivos mencionados en la medida.	Departamento de Formación.	Seis meses a partir de la elaboración del Protocolo.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

GRUPO ZENA

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. 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 y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)	Departamento de Comunicación	Año 2012
2. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género la Empresa se hará cargo de los gastos derivados de la mudanza hasta un límite de 1000 €.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamentos de RR.HH	A partir de la fecha de la firma del Plan.
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto en el mismo nivel profesional. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a dicho puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamentos de RR.HH	A partir de la fecha de la firma del Plan.
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.	Departamentos de RR.HH	A partir de la fecha de la firma del Plan.
5. La Empresa realizará las gestiones oportunas para simplificar el acceso a apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de veces solicitado Nº de veces que se ha aplicado	Departamentos de RR.HH	A partir de la fecha de la firma del Plan.
6. No computara como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, en los términos legalmente establecidos.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Equipo Gerencial	Año 2012
7. 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.	Responsable de Igualdad	Anualmente



GRUPO ZENA

10. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista corporativa, notes,...).	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Departamento de Comunicación	A partir de la firma del Plan.
2. Contemplar en el manual de políticas los criterios de comunicación no sexista que contenga unos parámetros unitarios de utilización del lenguaje y de las imágenes.	Documento del manual. Manual aplicado	Departamento de RR.HH	Año 2013.
3. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación externa; la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, para que no contengan términos o imágenes sexistas.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexista.	Departamento de Comunicación	Año 2012.
4. A través del manual de acogida, la revista de Zena y en su caso los distintos cursos de formación se informará sobre el Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo y otra información de interés para la plantilla.	Chequeo de información contenida en Notes	Departamento de Comunicación y Departamento de Formación.	Año 2012
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, revista, Notes, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	Departamento de Comunicación y Departamento de Formación.	Año 2012
6. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos.	Acciones desarrolladas en la campaña.	Dpto Comunicación y Dpto Formación.	1er trimestre 2013

Ha

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



GRUPO ZENA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2: 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/	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los medios de comunicación interna (tablones, revista corporativa, Notes...), facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Departamento de Comunicación	Año 2012
2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Departamento de RR.HH	Año 2012
3. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que coordine el Plan, participe en su implementación, 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.	Persona designada.	Departamento de RRHH	A partir de la firma del Plan
4. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Departamento RR.HH.	Año 2012.
5. La persona responsable de igualdad informará a la Comisión de Seguimiento en sus reuniones, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	Responsable de Igualdad.	Reuniones de la Comisión de Seguimiento.
6. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Departamento de Comunicación.	Año 2012

Ha



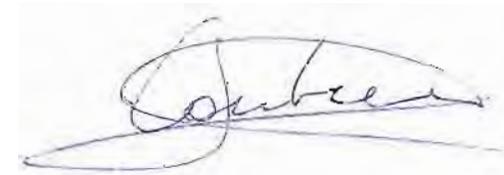
GRUPO ZENNA

7. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes)	Departamento de Comunicación / Departamento de Formación / Equipo Gerencial.	Año 2012
8. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad,	Nº Acciones desarrolladas. Nº de personas informadas. Comunicaciones realizadas	Departamento de Comunicación / Responsable de Igualdad	Seguimiento en las Publicaciones de la Empresa.












GRUPO ZENA

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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 del Grupo Zena, 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.



GRUPO ZENA

8. 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 del Grupo Zena. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Zena será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 6 representantes de la empresa y 6 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- ✓ 6 representantes

Por la parte sindical:

- ✓ CCOO: 2 representante
- ✓ UGT: 2 representante
- ✓ FETICO: 2 representante

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 de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.



GRUPO ZENA

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 trimestral, 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 eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión



GRUPO ZENNA

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ 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 a **los dos años** desde la entrada en vigor del Plan 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.



GRUPO ZENA

- o Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- o El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- o Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- o La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.



GRUPO ZENA

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.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

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).

A series of handwritten signatures in blue ink, representing the various parties to the agreement, including the company and the unions.

RELACION DE UNIDADES BURGER KING

Unidad	Dirección
Princesa 61	Princesa 61, C.P: 28008 (Madrid)
Princesa 3	Princesa 3, C.P: 28008 (Madrid)
Callao	Gran Vía 40, Callao C.P: 28013 (Madrid)
Arenal	Arenal 4, C.P: 28013 (Madrid)
Esparteros	C/ Esparteros, 3 C.P: 28012 (Madrid)
Opera	Plaza de Isabel II, 2 C.P: 28013 (Madrid)
Orense	Orense 4, C.P: 28020 (Madrid)
Barceló	Barceló 3 28004 Madrid
Diego de León	Conde de Peñalver 96, C.P: 28006 (Madrid)
Manuel Becerra	Pza. Manuel Becerra 12, C.P: 28028 (Madrid)
Parque Corredor	Compl. Dep. Parque Corredor. Ctra. Barceña NII, Km. 9,5 C.P: 28650 Torrejon de Ardoz (Madrid)
Marcelo Usera	C/ Marcelo Usera, 109, esq c/ Isabelita Usera (Madrid)
Quintana	Aicalá 320, C.P: 28027 (Madrid)
Fermin Caballero	C/ Fermin Caballero 75, C.P: 28009 (Madrid)
Ermita	Pº de la Ermita del Santo 40, C.P: 28011 (Madrid)
Parla	Avda. de La Láguna, nº 3. Urbanización Laguna Park C.P: 28980 Parla (Madrid)
Valdemoro	C.C. Raston de Valdemoro, Pº del Juncarejo s/n, Local 55 C.P: 28340 (Valdemoro)
Rivas	C. C. Parque Rivas. Avda. de la Técnica s/n, Local 15 Rivas Vaciamadrid 28529 (Madrid)
Rivas Futura	CENTRO COMERCIAL H2O RIVAS FUTURA, Rivas Vaciamadrid, Madrid.
Parque Sur I	C.C. Parqueur Local 12, Ctr. Toledo km. 9 C.P: 28916 Leganés (Madrid)
Parque Sur II	C.C. Parqueur Local 30-31, Ctr. Toledo km. 9 C.P: 28916 Leganés (Madrid)
Leganés I	C.C. Leganés I, Avd. Mediterráneo s/n, C.P: 28913 (Madrid)
Fuenlabrada	Avd. de las Provincias, 14 Fuenlabrada C.P: 28941 (Madrid)
Nasica	CC Nasica, Avda. Rio Guadalquivir, Sin local R-15-16 28906 (Setafie)
Heron City	Parque Empresarial Las Rozas C/ Camilo José Cela 2, Local 1 -1A, C.P: 28230 (Madrid)
Rozas	C.C. El Burgo, Local 107 Las Rozas C.P: 28230 (Madrid)
Equinoccio	CC Equinoccio, Pol. Ind. El Carralero II, C/ de la Fresa s/n C.P: 28220 (Madrid)
Majadahonda	Av. Mirbreras 2, Ctr. Plantío-Majadahonda Km 0,7 C.P: 28220 (Madrid)
Carralero	Pol. Indust Carralero, C/ Mariano Alcarz nº 11 CP: 28220 (Madrid)
Urbis	C/ Atenas, 4 Local J. C.P: 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Hipercor	Salida, M-40 Hipercor Vía de Acceso Norte c/ Manuel de Falla, 4 Pozuelo de Alarcón (Madrid 28224)
Villalba	Zoco de Villalba, acceso autovía N VI Collado Villalba C.P: 28400 Madrid
Sta Bárbara	San Bernardo 123, 28015 (Madrid)
Zarzuela	Pza. Sta. Barbara 7, c/v Orellana 1, C.P: 28004 (Madrid)
Los Barrios I	Camino de la Zarzuela, 1, 28023 (Madrid)
Los Barrios II	P.I. Palmones III C.C. Los Barrios. Ctra. N-340 Salida 113-112 de Cadiz a Malaga. C.P: 11370 Los Barrios (Cádiz)
Canalejas	P.I. Palmones III C.C. Los Barrios. Ctra. N-340 Salida 113-112 de Cadiz a Malaga. C.P: 11370 Los Barrios (Cádiz)
Santa Mónica	Rambla de Canalejas, 135 C.P: 08002 (Barcelona)
Sagrada Familia	Rambra de Santa Mónica 26, C.P: 08002 (Barcelona)
Via Layetana	C/ Marina, 255 08025 (Barcelona)
Rambra Catalunya	Via Layetana, 36 08003 (Barcelona)
Diagonal Mar	Rambra de Catalunya 5, C.P: 08202 (Barcelona)
Badalona	C.C. Diagonal Mar. Av. Diagonal 3, Local 3030, C.P: 08019 (Barcelona).
Paralelo	C/ del Mar esq-c/ Rambla Bajo
Piscinas y Deportes	Avda. Paralelo, 87 08015 (Barcelona)
Maquinista	C.C. y de Ocio Piscinas y Deportes C/ Granduxer 27, C.P: 08017 (Barcelona)
Paterna	C.C. La Maquinista, C/ Potosí 2, Local C43 A, Sant Andreu, C.P: 08030 (Barcelona)
Las Américas	C.C. Heron City Ctra. Ademuz, Salida 6.7 C.P: 46980 (Valencia)
Playa Fañabé	Avd. Marítima s/n, Los Cristianos, Arona, C.P: 38650 (Tenerife)
San José	Avd. de la Playa s/n, Playa de las Américas, Adeje. C.P: 38670 (Tenerife)
Palmeras	C.C. Playa Fañabé, local 67, C.P: 38670 (Tenerife)
La Orotava	C/ Beethercourt Alfonso 23, Esquina con Jose Murfi, C.P: 38002 (Tenerife)
Tomas Miller	Pº de Mocan s/n Esquina c/México, 35 CC. Las Palmeras (Arona-Playa Américas) 38660 Tenerife
Las Bailena	CC La. Villa. Alcampo, La Orotava, Pol Ind. San Jerónimo (Santa Cruz de Tenerife) C.P. 38109
El Muelle	C/ Galicia 33. C.P: 35007 Las Palmas de Gran Canaria (Canarias)
Telde	C.C. La Bailena. Ctra. Gral del Norte s/n, Local T-21, C.P: 35402. Las Palmas de Gran Canaria. (Canarias)
	C.C El Muelle Santa Catalina, s/n, local 217, 2ª planta, C.P: 35008, Gran Canaria
	C.C. Las Terrazas, Local 17/18 1º Planta, Parque marítimo Jinamar, 35218 Las Palmas

RELACIÓN DE FOSTER'S HOLLYHOOD

Unidad	Dirección correo
Parque Sur	CC Parque Sur, Pza. de Jauja, local 3 y 4 (Ctra. Toledo km 9) C.P:28916-Leganés (Madrid)
Parque Corredor	Ctra. Barcelona, Nil, km.19,5, C.C. Parque Corredor ,C.P:28850 Torrejon de Ardoz
Génova	Génova, 6, 28004-Madrid
Alcalá	Alcalá, 90, 28001, Madrid.
Rivas	Avda de la Técnica s/n Pol. Ind Sta Ana C.P:28529 Rivas Vaciamadrid
La Ermita	Pº de la Ermita del Santo. Centro de Ocio la Ermita. 28011 Madrid.
Diversia	Avd de Brusejas S/N Centro de Ocio Diversia. C.P:28100-Madrid.Alcobendas.
Megapark	C.C.Megapark, Plaza del comercio S/N
Pº Castellana	Pº de la Castellana, 116-118, 28046-Madrid
Campo las Naciones	Avda de los Arces , 17 28042 Madrid
Las Rosas	Avd de Guadalajara Nº2.C.C Las Rosas.San Blas. C.P:28032-Madrid.
Arturo Soria	C/Arturo Soria Nº 126-128.C.C Arturo Soria Plaza.C.P:28033-Madrid
Avda de Brasil	Avd. de Brasil, 14-16, 28020-Madrid
Apolonio Morales	C/Apolonio Morales, 1, 28036-Madrid
Heron City Las Rozas	Juan Ramon Jimenez s/n C.P:28230-Madrid
Kinépolis	Ciudad de la Imagen (Cines Kinépolis) C/ Edgar Neville s/n C.P.28223- Madrid
Opera	Pza. Isabel II, 3, 28013-Madrid
Majadahonda	Avd. de España, s/n, 28220-Majadahonda (Madrid)
Princesa	C/Princesa 13, 28013-Madrid
Sexta Avenida	Avda. de la Victoria, 2 El Plantío - Madrid
Equinoccio	C/ Fresa ,2 CP 28220 Majadahonda
Magallanes	C/ Magallanes 1 C.P: 28015 - Madrid
Avda de Europa	Avd. de la comunidad de Madrid nº 3 C.P:28024 Madrid
El Rosal (Ponferrada)	C.C. El Rosal, local 229 --Avda Asturias, s/n. Barrio La Rosaleda -- C.P: 24400-Ponferrada (León)
La Maquinista	C.C. la Maquinista , Local A 14 A, Passeig de Potosi 2-C.P:08030- Barcelona
Manuel Girona	Pso.de Manuel Girona, 38,C.P:08034 -Barcelona
Les Gavarres	C.C. Les Gabarres C/ Josep Maria Folck y Torres,4 locales 14-15
Heron City BCN	C.C. Heron City BCN, Local 1.01 / Passeig Andreu Nin, 31 08016 Barcelona
Magic Badalona	CC Magic BDN C7 Carrer Concordia 1 Badalona. Pl.Terraza nº T05 Barcelona
Diagonal Mar	CC. Diagonal del Mar. Avda. Diagonal nº 3 Local 30-20 C.P. 08019 Barcelona
Splau	Av. Del Bajo Llobregat SN Local 1 26 B
Sant Cugat	Avenida Torre Blanca, 2 Lc 10-11 Barcelona
Bahía Sur (San Fernando)	CC.Bahía Sur, c/ Caño Herrera, s/n. C.P:11100 -San Fernando (Cádiz)
Los Barrios	CC los Barrios Ctra Nac.340 Salida 113-112 (algeciras) C.Postal 11379
Vialia	CC Vialia Explanada de la estación s/n local A 1-01 ,C.P:29002-Málaga
Miramar	Avda de la Encarnación s/n C.P.29640-Málaga
La Cañada	CC La Cañada Local 88 N.340 Salida Ojen S/N ,C.P:29600 - Málaga
Plaza Mayor	CC Plaza Mayor ,C.P:29620 Torremolinos Málaga
Portasevilla	Donantes de Sangre edif Portasevilla 15 CP 41020 Sevilla

01

Ela

[Signature]

[Signature]

Isabel

[Signature]

[Signature]

RELACIÓN DE GOFY-NOSTRUS

Unidad	DIRECCIÓN	C.P.	Provincia
Sevilla 1/ San Pablo	Autovía San Pablo, Km. 535,6	91020	Sevilla
Sevilla 2 / Aljarafe	Ctra. San Juan Tomares, Km. 1	41920	Sevilla
Algeciras 1/ Los Barrios	Ctra. Cádiz-Málaga, Km. 112, 9	11370	Cádiz
Malaga 1/ Alameda	Prolong. Avda. Andalucía, s/n	29006	Málaga
Villanueva	Ctra. Circunvalación, s/n	6700	Badajoz
Merida	Avda. Portugal, s/n	6800	Badajoz
Badajoz	Ctra. Valverde de Leganés, Km. 1	6010	Badajoz
Puertollano	Ctra. Nacional 420, Km. 160	13500	Ciudad Real
Jaen	Ctra. Bailén-Motril, Km. 37,5	23009	Jaen
Mostoles	Ctra. Nac. V, Km. 14	28935	Madrid
Plasencia	Julián Besteiro, s/n	10600	Cáceres
San Sebastian de los Reyes	P. I. Moscaterales, Ctra. N. I, Km. 19	28700	Madrid
Las Lomas	Valle del Tormes, 2	28620	Madrid
Orense	Aira de Fonsillón, s/n	32005	Orense
Valladolid	Autovía Puente Colgante, s/n	47014	Valladolid
Ponferrada	C.C. El Rosal, Avd. de Asturias s/n	24400	Leon
Pontevedra	Rua de San Blas, s/n	36143	Pontevedra
Torrelavega	Avda. de Bilbao, 115 B	39300	Cantabria
Alcobendas	Ctra. De Burgos, Km. 14,500-Carrefour	28108	Madrid
Villareal	Avda Matilde Salvador s/n	12450	Castellón
Sagunto	Ctra. Pto. Sagunto al Puerto, Km. 2,2	46500	Valencia
Valencia 2	Avda. Manuel de Falla, 13	46015	Valencia
Benidorm	Ctra. Nueva Finestrat-Cala, Km. 5	3509	Alicante
Gandía	Pgno. De Rafacaid, s/n	46700	Valencia
Eliche	Ctra. Alicante-Murcia, Km. 53	3205	Alicante
Petrer	Autovía Alicante-madrid, Km. 36,5	3610	Alicante
Torre vieja	Ctra. Crevillente, Km. 34,4	3180	Alicante

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RELACION DE CANAS Y TAPAS

Unidad	DIRECCION	C.P	Provincia
Celenque	Pz de Celenque,1	28013	Madrid
Islazul	C/ de la Calderilla, 1 (M40-S27)	28054	Madrid
Mortalaz	C/ Corregidor Diego de Valderrabano, 25.	28030	Madrid
Plenilunio	CC Plenilunio. C/ Aracne, 3	28022	Madrid
Manuel Becerra	C/ Manuel Becerra	28028	Madrid
Thader	Avd. Juan de Borbón S/N locales 39-40-41	30110	Murcia
Kinepolis	Calle Edgar Neville	28223	Pozuelo (Madrid)
Plaza Norte	P. I. Moscaterales, Ctra. N. I, Km. 19	28700	San Sebastian De Los Reyes (Madrid)
Nassica	CC. Nassica - Local R41- Avd. Guadalquivir	28906	Getafe (Madrid)
Diagonal Mar	Avda Diagonal Mar, 3	8019	Barcelona
Torres	C/ Torres nº 5, Bajo	35002.	Las Palmas
Plaza España	Plaza de España nº 5 Local Bajo	35007	Las Palmas
Heron City Las Rozas	C/ Camilo José Cela, 2	28230	Las Rozas (Madrid)
Parque Sur	CC. Parque Sur, Local 56. Avda. Gran s/n	28916	Leganes (Madrid)

RELACION DE IL TEMPIETTO

Tres Aguas	Avd. América 7-9 C.C. Tres Aguas	28922	Alcorcón (Madrid)
Cuadernillos	Ctra.de Barcelona A-2 km 34	28805	Alcalá (Madrid)
Nassica	Avd. Río del Guadalquivir 5-7	28906	Getafe (Madrid)
Areasur de Jerez	C.C Area sur de la frontera	11408	Cadiz
Aqua	Menorca, 19 (junto a Av. Francia)	46023	Valencia
C.C Osito	Autovía Valencia-Liria, Salidas 12 ó 13	46183	Valencia

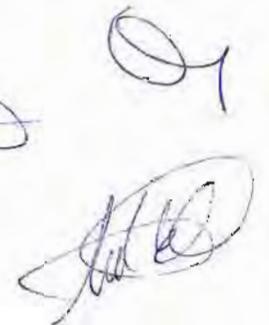
RELACION FOSTER'S HOLLYWOOD LEVANTE

Unidad	Dirección
FH GANDIA	C.C. Plaza mayor local 5-6 Pol. Rafalcaid s/n 46700 Gandia Valencia
FH ALFAFAR	Pista de Silla C.C. Alfafar 46910
FH AQUA	C.C. Aqua C/ Menorca 19 esquina Pintor Maella 46023 Valencia
FH ARTES GRAFICAS	C/ Artes Graficas nº 7 46010 Valencia
FH EL SALER	CC El Saler Autovia El Saler 16 46013 Valencia
FH GRAN VIA M.T.	C/ Gran Via Marques de Turia 16 46005 Valencia
FH NUEVO CENTRO	Avd. Pio XII nº2 C.C. Nuevo Centro 143-144 46009 Valencia
FH PZA AYUNTAMIENTO	Pza. Ayuntamiento nº2 Bajo Derecha 46002 Valencia
FH ALDAYA	CC Bonaire Aldaya Ctra N-III Km 345 Madrid-Valencia 46026 Aldaya
FH EL OSITO	C.C El Osito C/Tuejar 39 46183 La Eliana Valencia
FH XATIVA	C.C. Pza. Mayor Ctra. Llosa de Ranes s/n 46800 Xativa
FH PATERNA	C.C. Heron city Paterna Ctra. Valencia Ademuz KM 9 46980, Paterna Alicante
FH GRAN TURIA	C.C. Gran Turia Pza. De Europa s/n local 289 46950 Xirivella Alicante
FH ARENA	C.C. Arena Mulespacio. Calle Santa Genoveva Torres, 19, 46019 Valencia
FH CASTELLON	Paseo Buenavista s/n centro de Ocio puerto Azahar Local T-19 T-20, C.P. 12100 Grao de Castellon.
FH LA SALERA	Centro comercial La Salera local A18A, Antigua nacional 340 Km. 64,5, 12006 Castellón
FH GRAN VIA ALICANTE	C.C. Gran Via C/ Jose Garcia Selles nº2 03015 Alicante
FH PANORAMIS	C.C. y de Ocio Panoramis Muelle de Poniente 6, 03001 Alicante
FH PTA ALICANTE	C.C. Puerta de Alicante local 2, 03008 Alicante
FH SAN VICENT DE RAPEIG	CC San Vicente Raspeig, Ctra. Alicante, 94, 03690 Alicante
FH PETRER	C.C. Carrefour Vinapolo Autovia M-Alican KM 36,5, 03610 Petrer Alicante
FH BENIDORM	C.C. La Marina Avda del país Valenciá nº2, 03501 Benidorm Alicante
FH L'AJUB	C.C. L'AJub local A-24 C/ Jacarillas s/n Elche, 03205 Alicante
FH TORREVEIJA	C.C. Habaneras; Poligono San Jose nº 3; Parcela Eb-13, 03180 Torrevieja (Alicante)
FH ONDARA	C.C. Portal de la Marina, Ondara, Alicante 03760.

Ha


Isabel


Carbena


Or


RELACION LA VACA ARGENTINA

Unidad	Dirección
Castellana 214	Pº de la Castellana, 214, 28046 Madrid
Castellana 87	Pº de la Castellana, 87, 28046 Madrid
Torrecilla del Puerto 5	C/ Torrecilla del Puerto, 5, 28043 Madrid.
Ribera de Manzanares 123	Ribera de Manzanares, 123, Madrid.
Bailén 20	C/ Bailén, 20, 28005, Madrid.
San Agustín 3	C/ San Agustín, 3, 28014, Madrid
Gaztambide 50	C/ Gaztambide, 50, 28015, Madrid
Numancia 2	C/ Numancia, 2, 28039
Caños del Peral 2	C/ Caños del Peral, 2, 28013
Las Rozas	Ctra. De la Coruña, Km 20, 28230, Las Rozas, Madrid.
López de Hoyos 42	López de Hoyos 42, 28006
Pintor Rosales 52	Pintor Rosales 52, 28008
Sedavi	C/ Silla, 14, Sedavi, Valencia
Parque Tecnológico	CC Parque Tecnológico, Paterna, Valencia

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two large, stylized signatures, one of which appears to start with 'Ha'. In the center, there is a signature that looks like 'Jab'. To the right, there is a signature that appears to be 'García'. Below these, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'Jules' and another that is a simple circle with a dot.