



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRUPO AGORA S.A.

Fecha: 5 de mayo de 2023

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN	3
2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	9
4- INFORME DIAGNÓSTICO.....	10
5- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	22
6- MEDIDAS DE IGUALDAD	311
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	42
8. EVALUACION Y REVISION	43
9- CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	49
10 - PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	50
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	52

1.- PRESENTACIÓN

Las Empresas que conforman GRUPO AGORA son defensoras del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo, edad y orientación sexual.

En Grupo AGORA estamos comprometidos con las Dpto. de Personas y nuestra sociedad. ÉTICA e INTEGRIDAD son dos valores que marcan todas nuestras políticas, procesos de trabajo y sistemas de gestión. Disponemos de códigos y normas de Conducta en todos los centros de trabajo, aspiramos a crear un entorno de trabajo seguro, abierto y transparente, confortable y un clima de trabajo de respeto y confianza hacia las Dpto. de Personas. En Grupo AGORA estamos comprometidos, y es nuestra obligación garantizar el respecto a los derechos humanos fundamentales de todos nuestros colaboradores.

Los principales procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención del trabajo forzoso y del trabajo infantil son, fundamentalmente, los siguientes:

- Existe un protocolo interno de actuación para la gestión de conflictos interpersonales, incluyendo los casos de acoso psicológico, físico y sexual. · Canalización y respuesta por parte del área de Recursos Humanos ante cualquier vulneración en materia de derechos humanos
- Nuestro Decálogo de Buena Conducta establece unas líneas marco que nos orientan en nuestros comportamientos, nos definen como organización y permiten ofrecer respuestas como Grupo, más allá de las individualidades que lo componen, a preguntas y dudas de nuestro día a día.
- Del mismo modo, en nuestra plantilla no tenemos trabajadores menores de 18 años. Este colectivo también queda excluido de nuestros procesos de selección.
- A través de nuestros planes de acogida y formación para nuevos empleados, informamos y formamos a las Dpto. de Personas que se incorporan al Grupo sobre las normas y códigos de conducta. ·
- Respecto a denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos, a través de nuestro protocolo interno de actuación para la gestión de conflictos interpersonales, canalizamos las potenciales denuncias en esta materia.
- Respecto a trabajos forzosos u obligatorios, cada uno de los responsables del Grupo, en materia de gestión de Dpto. de Personas, tiene la misión de asegurar que su equipo realiza sus funciones correctamente, cumpliendo la normativa aplicable en materia de seguridad, y comunicar cualquier incidencia que pueda producirse.
- Finalmente, el Grupo tiene presente medidas para garantizar la abolición del trabajo infantil, para ello no existe en plantilla colectivo de menos de 18 años y, asimismo, quedan excluidos de nuestros procesos de selección dicho colectivo.

- Respecto a los derechos humanos y a las libertades públicas:
 - o GRUPO AGORA está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con aquellos otros pactos o convenciones que resulten de aplicación en materia de Derechos Humanos.
 - o Asimismo, AGORA hace suyo el contenido de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, así como las Líneas Directrices de la OCDE y la política social de la Organización Internacional del Trabajo.

GRUPO AGORA quiere garantizar que estos principios se visibilicen y consoliden en una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que ha elaborado un Plan de Igualdad que garantice la **igualdad de género** en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de Recursos Humanos del GRUPO AGORA: selección, promoción profesional, formación, clasificación profesional, desarrollo de carrera profesional, igualdad retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso para todas las Dpto. de Personas que conforman la Plantilla de las Empresas del GRUPO AGORA.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es “hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su Título IV, Capítulo I, Art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de una Empresa.

Teniendo en cuenta las modificaciones normativas realizadas con efectos de 8 de marzo de 2019 por el Real Decreto-ley y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, GRUPO AGORA inicia la elaboración de un Plan de Igualdad del GRUPO AGORA.

En cumplimiento del **Artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** presentamos el Plan de Igualdad del GRUPO AGORA único para todas las Empresas del Grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios.

- GRUPO AGORA es una corporación de empresas totalmente independiente y 100% familiar
- La actividad de cada una de las Empresas del Grupo se incluye en el sector de la fabricación y comercialización de cerveza, sector en plena expansión y desarrollo debido entre otras razones al crecimiento del sector artesano.
- Todos los sistemas de Gestión del GRUPO AGORA son comunes e iguales en todas las Empresas:
 - o Gestión medioambiental. GRUPO AGORA tiene desarrollada desde finales del 2018 la Política Medioambiental del Grupo.
 - o 2018-2019 creación del Área de Recursos Humanos Corporativo con el objetivo de alinear la Plantilla con la Estrategia del Grupo. Áreas de actuación principales:
 - a) selección de personal (captación de talento externo, interno y gestión de promociones internas)
 - b) desarrollo de recursos humanos (formación, comunicación interna, gestión del talento, compensación y beneficios)
 - c) gestión de relaciones laborales y administración de persona
 - o Responsabilidad Social Corporativa a través de nuestra identidad, valores y normas de conducta de obligado cumplimiento para todas las Dpto. de Personas que forman parte del Grupo

Teniendo en cuenta estos puntos, junto con la actividad de cada una de las empresas que componen el GRUPO AGORA y los resultados identificados en los Informes de Diagnóstico, se justifica la conveniencia de disponer de un único Plan de Igualdad para todas las Empresas del GRUPO AGORA.

El **Artículo 2.2 que del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** establece que en el caso de empresas de cincuenta o más Dpto. de Personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto. El Artículo establece que se deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.

Las Empresas del GRUPO AGORA incluidas en el Plan de Igualdad del Grupo y que han realizado Diagnostico de situación son:

AGORA, S.A. CIF A 28070795. Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza). **Grupo Ágora** es una corporación de empresas 100% familiar fruto de 160 años de experiencia cervecera. Hoy generaciones siguientes continúan desarrollando el negocio con un porfolio de marcas auténticas y de gran calidad. A lo largo de los años nos hemos convertido en un grupo de compañías diversificadas y estructuradas para impulsar el corazón del negocio, la cerveza. Actualmente la integramos más de 1000 Dpto. de Personas. <http://www.agoragrupo.com/quienes-somos/>

LA ZARAGOZANA, S.A. CIF: A50002955. Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza)

Fábrica de Cerveza Ámbar del Grupo Ágora en funcionamiento desde 1900. Dispone de maltería, sala de cocidas, fermentación, bodega y envasado. <https://ambar.com/>

BEBINTER, S.A. CIF: A50109479. C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza). *Centros de trabajo en: Cuenca, Burgos, Soria, Zaragoza, Huesca, Teruel, Tarragona, La Rioja, Castellón, Madrid y Valencia.*

Empresa del Grupo Ágora encargada de desarrollar la actividad distribuidora y logística del Grupo Ágora. Cuenta con 21 centros de distribución organizados en torno a una gran plataforma logística ubicada en Zaragoza. Creada en 1985 para comercializar y distribuir nuestros propios productos. <http://www.agoragrupo.com/distribucion/>

NEW CABMA, S.L. CIF: B50658103

Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza)

Empresa del Grupo Ágora responsable de la gestión empresarial de Concesiones y Bebidas Carbónicas SA, Distribuciones Eduardo Pozo SL y Bebinter SA. No tiene web

RSANTONI 39, S.L. CIF: B62843487

Dirección: Ronda de Sant Antoni, 39, 08011 Barcelona

Empresa del Grupo Ágora responsable de la creación, explotación, asesora o consultoría de negocios de cafetería, bares, cervecerías, restaurantes, del grupo. No tienen página web.

ENVASADORA DE MIRAFLORES, S.L. CIF: B81175234

Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza)

Empresa del Grupo Ágora que ofrece los servicios de colocación y suministro de personal para la actividad de envasado y empaquetado de bebidas del Grupo. No tienen página web.

CONCESIONES Y BEBIDAS CARBONICAS, S.A. CIF: A50005891

Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza)

Empresa del Grupo Ágora responsable de la fabricación de bebidas no alcohólicas, aguas minerales y otras aguas embotelladas. <https://lunares.com/>

El **Artículo 2.4** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las Dpto. de Personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

Se integran en el Plan de Igualdad del GRUPO AGORA el resto de Empresas del Grupo cuya plantilla es inferior a 50 trabajadores/as

MUNTANER 213, S.L.

Dirección: Carrer de Muntaner, 213, (08036 Barcelona)

Empresa del Grupo AGORA dedicada a la gestión hostelera del restaurante Velódromo. Establecimiento de bebidas. <https://barvelodromo.com>

NOEDA DISTRIBUCIONES, S.A.

Dirección: C/ Miquel Torelló i Pagés nº 42

Empresa del Grupo AGORA responsable de la gestión comercial en Barcelona.

No tiene página web.

DISTRIBUCIONES E. POZO, S.L.

Dirección: C/ Miquel Torelló i Pagés nº 42

Empresa del Grupo AGORA dedicada a la distribución del comercio al por mayor de bebidas. No tiene página web.

DISTRIBUCIONES 972. S.L.

Dirección: Ronda San Antonio, 39. (08011 Barcelona)

Empresa del Grupo AGORA dedicada a la distribución del comercio al por mayor de bebidas. No tiene página web.

LOGISTICA DE REPARTO Y SERVICIOS, S.L.

Dirección: Ctra. Castellón, KM 4. (50015 Zaragoza)

Empresa del Grupo AGORA dedicada a la logística del comercio al por mayor de bebidas. No tiene página web.

ARADIS, S.L.

Dirección: Ronda San Antonio, 39. (08011 Barcelona)

Empresa del Grupo AGORA dedicada a servicios administrativos combinados. No tiene página web.

EXCLUSIVAS DE REPARTO Y SERVICIOS, S.L.

Dirección: C/ Ramón Berenguer IV, 1 (50007, Zaragoza)

Empresa del Grupo AGORA dedicada al Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia. No tiene página web.

2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son:

Por parte de la Representación Legal de Trabajadores/as del Grupo		
Nombre y Apellidos	Empresa	Puesto ocupado
AINARA RODILLA GIL	BEBINTER S.A.	Presidenta/secretaria
JOSE LAHILLA RODRIGUEZ	CONCESIONES Y BEBIDAS CARBONICAS, S.A.	
RAUL MARQUINA ORDUÑA	ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.	
CRISTINA MARCO MONTERO	LA ZARAGOZANA, S.A.	
VICTOR FORTUÑO	EMPRESAS SIN RLT (CCOO)	
ANA SERRANO	EMPRESAS SIN RLT (CCOO)	

Por parte de las Empresas del Grupo		
Nombre y Apellidos	Empresa	Puesto ocupado
M ^a PILAR MARCOS DE MARCO	BEBINTER, S.A.	
ALBERTO ARGUEDAS RAMIREZ	CONCESIONES Y BEBIDAS CARBONICAS S.A.	
OSCAR SANZ FERRERUELA	ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.	
SERGIO GONZALEZ FERRERO	LA ZARAGOZANA S.A.	
MONTSERRAT COMABELLA GALCERAN	RSANTONI39, S.L.	
GARCÍA FRANCO, SARA	AGORA, S.A.	Presidenta/secretaria

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

➤ **AMBITO PERSONAL**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de trabajadores y trabajadoras que conforman y pertenecen a las Empresas del GRUPO AGORA, con independencia del nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto, así como será de aplicación a las Dpto. de Personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

➤ **AMBITO TERRITORIAL**

El presente Plan de Igualdad es de ámbito nacional y se aplicará en todos los Centros de Trabajo de las Empresas del GRUPO AGORA: Zaragoza, Barcelona, Valencia, Madrid, Cuenca, Burgos, Soria, Huesca, Tarragona, Teruel, La Rioja y Castellón.

➤ **ALCANCE TEMPORAL**

El plan de Igualdad entrará en vigor con pleno efecto desde su firma por la Comisión Negociadora. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión Negociadora se determine su modificación o por mandato legal quedará sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.

El alcance del Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, alcanzando su vigencia hasta el 5 de mayo de 2027.

Finalizada su vigencia, este se podrá mantener en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4- INFORME DIAGNÓSTICO

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se ha realizado un **Diagnóstico de situación**, con perspectiva de género, tanto en la recogida de información como en el análisis de los resultados donde se recoge información relativa a la igualdad de oportunidades en todas las Empresas del GRUPO AGORA con plantilla de más de 50 trabajadores/as.

Se han llevado a cabo actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa, análisis y consulta participativa al personal en cuanto a los diferentes ejes del Decreto Ley 901/2020 de 13 de octubre que en el Capítulo III Artículo 7 establece que el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para realización del Diagnóstico han intervenido:

- Comisión Negociadora
- Trabajadores y Trabajadoras de cada una de las Empresas del GRUPO AGORA S.A. con Plantilla superior a 50 trabajadores/as. Se ha invitado a toda la Plantilla a través de cuestionario anónimo. La Participación ha sido:
 - o Plantilla total: 622
 - o Participación: 49,83%. Desglosada la participación:
 - Trabajadoras: 96 de una plantilla de 131 (73% de las mujeres)
 - Trabajadores: 214 de una plantilla de 491 (44% de los hombres)
- Representación Legal de Trabajadores/as
- Responsables internos del proyecto

- Consultores/as especializados en Recursos Humanos y con formación en Igualdad de Oportunidades en las Empresas pertenecientes a la Unidad de Consultoría Estratégica de Carlos Castilla Ingenieros S.A.

Todos los datos analizados en el Diagnóstico Cuantitativo de Empresa se encuentran segregados por género y tienen fecha de corte a Marzo/Abril de 2021.

Todos los datos analizados en el Diagnostico Cuantitativo de Trabajadores/as están segregados por género y tienen fecha de corte Febrero/Marzo 2022.

Este diagnóstico ha permitido obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse en el Plan de Igualdad, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. La realización de este análisis ha supuesto las siguientes ventajas:

- ✓ Permite conocer la realidad de AGORA S.A. en materia de igualdad de oportunidades, disponiendo de una serie de indicadores concretos de los ámbitos que se consideran clave para impulsar la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- ✓ Proporciona un punto de partida a partir del cual tomar decisiones a fin de planificar acciones, tanto las encaminadas a reforzar los puntos fuertes como las que permitan establecer medidas de mejora.
- ✓ Facilita el establecimiento de un sistema de evaluación continua sencillo, fácil y aplicable para avanzar en el camino de la excelencia organizativa hacia la paridad.

Los resultados del Diagnostico de la Situación marcan la misma tendencia en todas las Empresas del Grupo en cada uno de los parámetros analizados. Esto unido a que los procesos de gestión de Recursos Humanos en las Empresas del Grupo vienen marcados por el desarrollo de Políticas Corporativas de DPTO. DE PERSONAS comunes a todas empresas del Grupo se procede a la elaboración del Plan de Igualdad del GRUPO AGORA.

Resultados del Diagnostico

Se resumen los resultados globales que se han recogido con la inclusión de los datos del Diagnóstico de Situación de todas las Empresas del Grupo.

En el momento de recogida de datos cuantitativos de Empresa la Plantilla del Grupo AGORA es de 622 trabajadores/as, de los cuales el 79% (491) son trabajadores y el 21% (131) trabajadoras. Plantilla muy masculinizada en línea con el sector de fabricación y distribución de bebidas al que pertenece el GRUPO AGORA.

Esta diferencia marca la distribución de la Plantilla en el resto de los datos analizados.

Por tipos de contratos, los trabajadores tienen contrato indefinido el 79% y contrato temporal el 21% mientras que son el 21% las trabajadoras que tienen contrato indefinido y el 25% temporal.

Por categorías es en Órganos de Dirección donde la presencia de hombres (93%) es mucho mayor que la de mujeres (7%). En Mandos Intermedios la presencia de mujeres es del 16% y de hombres el 84% y en el resto de categorías, es mayoritaria la presencia de trabajadores (78%) frente a trabajadoras (22%).

En rangos de edad, se acerca a la composición paritaria la banda de 20 a 29 años (41% mujeres frente al 59% hombres), siendo mayoritaria la de trabajadores en la banda de 30 a 45 años (67% hombres frente al 33% de mujeres) y en la de 46 años o más (13% mujeres frente al 87% de hombres).

➤ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

En AGORA S.A., por norma general, los factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación son o bien la necesidad de cubrir una vacante por baja del titular (baja voluntaria, jubilación, despido etc.) o la necesidad de cubrir un puesto de nueva creación. Para la realización de los distintos procesos de selección DPTO. DE PERSONAS colabora estrechamente con el/la Responsable Directo o la Dirección del Departamento.

En el caso de nuevas posiciones es el CODIR (Comité de Dirección del Departamento) o la Dirección del Departamento quien contacta con DPTO. DE PERSONAS para sugerir esta nueva posición y definir conjuntamente el perfil, utilizando un lenguaje y contenido no sexista. Ante casos de necesidad por cubrir una vacante, puede ser bidireccional, bien la Dirección del Departamento reclama la posición o bien DPTO. DE PERSONAS le informa de la baja y del inicio del proceso para revisar juntos el perfil.

GRUPO AGORA dispone de procedimientos de selección externa e interna (promociones y planes de desarrollo y de carrera), y de sistemas de reclutamiento internos y externos (portales de empleo: InfoJobs, LinkedIn, y para puestos en el sector de hostelería JobToday). Así mismo cuenta con una Base de Datos propia.

El proceso de selección en AGORA S.A. comienza con la criba de CV, posteriormente criba telefónica y a continuación una primera entrevista con el departamento de DPTO. DE PERSONAS. Las Dpto. de Personas de DPTO. DE PERSONAS están especializadas en selección, pero, por el momento, no cuentan con formación específica en materia de igualdad. Las candidaturas que mejor se adecúan al perfil pasan a una siguiente entrevista con el/la Responsable Directo, la decisión final sobre la incorporación se toma conjuntamente entre DPTO. DE PERSONAS y el/la Responsable Directo.

Hay una serie de pruebas como la entrevista con DPTO. DE PERSONAS y pruebas competenciales y de razonamiento que se pasan a todos los perfiles que se evalúan en AGORA S.A. Hay otras pruebas más específicas que se pasan en función del nivel o de los requisitos propios del puesto, por ejemplo, pruebas verbales o numéricas, pruebas ofimáticas, de idiomas etc.

Las características generales buscadas y evaluadas son la adecuación del/a candidato/a en cuanto al perfil profesional del puesto de trabajo y requerimientos de este. De la misma forma, se evalúa la adecuación de las candidaturas a la cultura de empresa, valores y principio inspirador. Las competencias generales que se demandan son: orientación a resultados, orientación al cliente, trabajo en equipo, comunicación, enfoque a la mejora continua y el liderazgo

El sector se encuentra fuertemente masculinizado. En AGORA S.A. no se considera que existan barreras internas ni externas para la incorporación de mujeres a la Empresa en los procedimientos de selección establecidos. Existen puestos de trabajo donde solo llegan candidaturas masculinas (fabricación, mantenimiento, logística) o sólo mujeres como en puestos administrativos.

En el grupo las últimas incorporaciones han sido del 27% de mujeres frente al 73% de hombres, siendo el porcentaje similar en el personal de ETT (19% de mujeres frente al 81% de hombres). De la Plantilla que ha causado baja, el 22% eran mujeres y el 78% hombres.

La distribución por nivel de Responsabilidad sigue la misma línea (mayoritaria presencia masculina). Los puestos en los que han accedido más mujeres son en administrativo/a (el 47%), técnico/a Sr (36%) técnico/a (28%) y operario/a (27%). Mientras que, en hombres, el 100% en manager, el 87% en responsable y el 80% en técnico/a experto.

El análisis según la edad de las Dpto. de Personas seleccionadas es el siguiente. De más de 46 años, un 20% han sido mujeres y el 80% hombres, de la franja de 30 a 45 años, el 19% han sido mujeres y el 81% hombres y hasta 29 años, el 42% han sido mujeres y el 58% hombres.

La percepción de la Plantilla en cuanto a la objetividad de los procesos de selección es la siguiente (según encuestados/as). Para un 45,42% de los trabajadores consideran medio alto/alto este ítem frente a un 41,53 de mujeres. Bajo/Medio bajo es para un 21,75% de trabajadores y para un 23,72% de trabajadoras (el resto de plantilla no se posiciona o contesta en blanco).

Un 8% de hombres y un 5% de mujeres consideran que la selección de personal en base al CV sería una medida que favorecería la Igualdad en el Grupo, para el 7% de hombres y el 5% de mujeres es una deficiencia para subsanar.

➤ FORMACION

El Plan de Acogida y Formación se convierte en uno de los procesos clave en la gestión de recursos humanos. Dicho plan, permite que la persona tenga una visión 360 del Grupo.

Para el GRUPO AGORA la formación de las Dpto. de Personas en su puesto de trabajo es vital para garantizar el desarrollo de estas. Considera la Formación como un proceso continuo, y por ello cuenta con un plan de formación anual desglosado en las siguientes cinco etapas: Detección de Necesidades, Diseño y Planificación de la formación, Impartición de acciones formativas, Evaluación y Seguimiento de la formación.

Cada año, el/la responsable de Formación solicita a las Direcciones de Departamento la revisión de las Necesidades Formativas de su área según los resultados más significativos de las Entrevistas de Desarrollo y Desempeño del departamento analizado. Este modelo es flexible, ya que también incluye la posibilidad de contemplar Necesidades Formativas no detectadas bajo el marco estándar.

La difusión de la oferta de formación se realiza a los/as interesados/as cuando se trata de formación específica, y a toda la plantilla, a través de plataforma propia, donde la Plantilla tienen acceso libre a los contenidos. Ante la petición de una formación específica por parte de un/a empleado/a de la plantilla el/la responsable debe evaluar su idoneidad y autorizarla.

Actualmente no existe en el Grupo formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades ni formación dirigida específicamente a mujeres.

La distribución de trabajadores/as formados mantienen la misma distribución que la plantilla global. En los últimos años, el 24% de mujeres ha recibido formación frente al 76% de hombres. Toda la formación se realiza dentro de la jornada laboral. Los contenidos están relacionados el desarrollo de habilidades profesionales y conocimientos relacionados con la adaptación persona puesto y en materia de prevención de riesgos laborales.

Es mayoritaria la percepción de la plantilla de que la formación ofrecida es accesible a todas las Dpto. de Personas independientemente de su sexo. Así opina el 73,28% de trabajadores (medio alto/alto) y el 62,72 % de mujeres. En sentido contrario están el 9,54% de trabajadores y el 8,48% de mujeres opinan que no lo es. El resto no se posicionan o contestan en blanco.

Para un 8,82% de trabajadores y un 6,57% de mujeres formación en igualdad sería una de las medias a adoptar en el Grupo para favorecer la Igualdad de oportunidades.

➤ PROMOCIÓN PROFESIONAL

Todas las vacantes aparecen publicadas en el portal del empleado/a del grupo. La transparencia de las vacantes disponibles en el Grupo está garantizada y todos los/as trabajadores/as de la plantilla pueden optar a la que les resulte de mayor interés. Se

promueve la promoción (vertical y horizontal) mediante un sistema de evaluación y valoración del potencial.

DPTO. DE PERSONAS recibe las solicitudes internas a las vacantes y las incluyen en el proceso selectivo, también los/as Responsables proponen a los candidatos a promocionar. La evaluación se hace conjuntamente, el/la responsable que evalúa los conocimientos técnicos y el desempeño y DPTO. DE PERSONAS el resto de las competencias necesarias para el desempeño del puesto (liderazgo, potencial...)

Actualmente existe una metodología estándar de evaluación por competencias. Esta evaluación se lleva a cabo anualmente. El proceso de entrevista de desarrollo garantiza que todos los/as empleados/as reciban feedback de su trabajo y accedan a un plan de mejora en su desempeño, que se materializa en planes de acción concretos para cada persona. Existen distintos tipos de planes de carrera y de Mentoring dentro de AGORA S.A. comunicados a toda la Plantilla.

En los últimos años el porcentaje de trabajadores que han promocionado ha sido del 87% frente al 13% de trabajadoras. Las trabajadoras promocionadas con una antigüedad de hasta un año. El resto han sido trabajadores a puestos técnicos y de dirección.

En GRUPO AGORA no existe discriminación de sexo en el acceso a la promoción y carrera profesional. A día de hoy menos en el Nivel de Executive que está ocupado por trabajadores, en el resto hay presencia de mujeres y de hombres. Su porcentaje de distribución está en relación a la distribución global de la Plantilla (79% hombres frente al 21% de mujeres). En puestos de Dirección, la media de mujeres es del 16% y de hombres del 84%. En puestos de perfil técnico/a la media de mujeres es del 22,55% y de hombres es del 77,50%, y en puestos administrativos y de operario/a, la media de mujeres es del 27,33% y de hombres 72,67%.

El 48,31% de las trabajadoras participantes perciben que no tienen las mismas posibilidades de promocionar hombres y mujeres a puestos directivos, el 19,49% piensa que sí y el resto no se posiciona. En trabajadores un 37,41% piensan que si tienen las mismas posibilidades, el 20,23% opina que no y el resto no se posiciona.

La percepción de la plantilla respecto a si se dan las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el avance de la carrera profesional, las puntuaciones más bajas la dan las trabajadoras (cerca del 50% contestan bajo/medio-bajo) mientras que son el 20% de trabajadores los que tienen la misma percepción. Contestan afirmativamente un 18% de mujeres y un 50% de hombres.

Para el 10,50% de trabajadores y el 21,90% promocionar a mas mujeres en cargos de Dirección es una de las necesidades existentes para favorecer la Igualdad. Para un 21,40% de hombres y el 21,17% de mujeres fomentar la igualdad en promoción y carrera profesional es una necesidad a cubrir para favorecer la igualdad.

➤ RETRIBUCIONES

Nuestro organigrama permite clarificar la estructura organizativa de puestos de trabajo y tener a toda la plantilla identificada respecto a las principales variables, tales como: centro de trabajo, antigüedad, departamento y sección, ubicación, puesto de trabajo, dependencia, personal al cargo, compensación y competencias asociadas.

El proceso anual de entrevista de desarrollo garantiza que todos/as los/as empleados/as reciban feedback de su trabajo y accedan a un plan de mejora en su desempeño, que se materializa en planes de acción concretos para cada persona. Además, y ligado a la entrevista de desarrollo, gestionamos la compensación de forma objetiva para toda la Plantilla con nuestro proceso de revisiones salariales. Cada responsable con Dpto. de Personas al cargo analiza la evolución de la persona en su puesto de trabajo a nivel de rendimiento y desempeño, y propone su recorrido salarial posible en banda. El modelo de revisión del bonus y retribución variable nos permite evaluar la consecución de objetivos ligados a los retos tanto de la Compañía como de los equipos de trabajo.

GRUPO AGORA utiliza un sistema de bandas salariales por niveles, por lo tanto, cada puesto se asigna a una banda dentro del nivel que marca el salario mínimo y máximo para ese puesto. El salario está compuesto por una parte fija y en función de los puestos (por ejemplo, comercial) o pactos individuales un variable.

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son la revisión anual. En los puestos base que se ajustan al mínimo establecido por convenio y la subida es estándar. Para los puestos que se sitúan por encima de convenio se crea una bolsa salarial aprobada por dirección que se remite al responsable de cada departamento con una matriz como sugerencia para su distribución. Las subidas excepcionales se revisan individualmente para su aprobación.

GRUPO AGORA S.A. Dispone de una política universal de beneficios sociales que posibilita complementar el sistema de compensación total. Como incentivos y beneficios cuenta con la retribución flexible en seguro médico, guardería, restaurante y transporte. También descuentos en productos, en productos propios y de distribución, estos descuentos son para toda la plantilla independiente de su área o puesto. Otros beneficios comunes a toda la plantilla son: vales cerveza, detalle de navidad, detalle de nacimiento/matrimonio, programa de reconocimiento ¡Tu sí que vales!, medidas de conciliación maternidad/paternidad y clases de inglés. En función del colectivo al que pertenece el/la empleado/a, (ubicación, nivel, puesto de trabajo), hay otros beneficios como reconocimiento médico VIP, bonus plurianual, vehículo CODIR, cantina Barcelona, Giner y Zaragoza, horario flexible y jornada continua en viernes y verano, teletrabajo, vehículo flota y dietas comerciales.

La percepción que tiene la Plantilla sobre los criterios de igualdad en las retribuciones según respuestas recogidas en el cuestionario es la siguiente según un nivel del 1 (bajo) al 4 (alto).

	1	2	3	4	No saben/no contestan
Trabajadores	3,05%	6,11%	10,31%	35,88%	44,65%
Trabajadoras	16,10%	14,41%	17,80%	10,17%	41,53%

En esta línea, el 20,44% de trabajadoras y el 8,82% de trabajadores creen que la retribución vinculada al desempeño es una medida que favorece la igualdad y un 10,70% de hombres y el 20,13% de mujeres proponen implantar retribuciones salariales con criterios de igualdad como medida para cubrir deficiencias en materia de igualdad.

➤ **CONDICIONES DE TRABAJO**

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, conviven trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, así como jornadas reducidas por guarda legal. En función de las diferentes áreas de las Empresas del GRUPO AGORA, el trabajo se lleva a cabo en jornadas de lunes a domingo, de lunes a viernes y de martes a sábado, tanto en jornada continuada como partida. Igualmente se trabaja a turnos de mañana, tarde y noche.

Respecto a las bajas laborales por accidente de trabajo han sido las causas del 22% de mujeres y del 78% de hombres, por enfermedad el 39% de mujeres y el 61% de hombres.

➤ **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR LABORAL**

En GRUPO AGORA existe una política de Conciliación para los puestos en los que puede realizarse y pasar del presentismo hacia una cultura del desempeño, la responsabilidad y cumplimiento de objetivos. Algunas de las medidas son: Flexibilidad horaria, tanto en la entrada y salida, como en el tiempo de descanso para la comida en el caso de la jornada partida. El personal administrativo hace jornada intensiva los viernes. Se permite la acumulación de la lactancia tras baja maternal si así se solicita. Se facilita al máximo el horario solicitado en los casos de reducción de jornada por guarda legal. Implantación de la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Igualmente, GRUPO AGORA está trabajando en fomentar la desconexión laboral con el fin de fomentar una buena conciliación personal y profesional. Por ejemplo, instalaciones

del Grupo destinadas a lugares de descanso y ocio para que los empleados puedan conseguir una mayor desconexión.

Medidas que se comunican a la plantilla vía mail, Newsletter e Intranet.

La percepción de la Plantilla sobre la medida en que el GRUPO AGORA favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, está bastante repartida. El 28% de hombres consideran baja/media-baja; el 51% la consideran media-alta/alta y el 20% restante no se posiciona. La opinión de las trabajadoras es baja/media-baja para el 39%, media-alta/alta para el 38% y el 23% restante no se posiciona.

Aproximadamente el 45% de trabajadores dice que la empresa ha informado de las medias de conciliación, un 47% de mujeres piensan igual. Aproximadamente es la misma plantilla de hombres y de mujeres (30%) que opinan lo contrario y en torno al 22% restante no se posiciona.

La mitad de los trabajadores opinan que en general el GRUPO AGORA favorece el uso de medidas de conciliación frente al 37% de mujeres que piensa lo mismo. Contentan que se da en baja medida el 16% de hombres y el 28% de mujeres.

La percepción de la Plantilla sobre si las medidas superan las establecidas por ley difieren. El 45% de encuestadas valoran medio-bajo/bajo el ítem frente al 20% de hombres que piensan lo mismo. El 52% de trabajadores y el 29% de trabajadoras valoran medio-alto/alto el ítem.

En torno al 44% de mujeres valoran bajo/medio-bajo la opción de que las Dpto. de Personas que se acogen a estas medidas temporales de conciliación tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo que el resto frente al 7% que opina lo contrario y el 49% restante no se posiciona o contesta en blanco.

La opinión de los trabajadores es media-baja/baja para el 25%, media-alta/alta para el 20% y el 55% no se pronuncia.

Para un 19% de mujeres y un 15% de hombres, implementar más medias de Conciliación favorecería la Igualdad en el GRUPO AGORA, siendo el mismo porcentaje (18%) los que opinan que el Plan de Igualdad a implementar debería favorecer la conciliación.

➤ **INFREPRESENTACIÓN FEMENINA**

La presencia mayoritaria de hombres en el grupo (79%) frente a mujeres (21%) marca la presencia mayoritaria de hombres frente a mujeres en casi todas los Departamentos de las Empresas del Grupo.

En Internacional es mayoritaria la presencia de mujeres (67%) sobre hombres (33%) - Hay áreas que tienen hacia la composición igualitaria como en Recursos Humanos siendo mayoría las mujeres (56%) igual que en Finanzas (61% de mujeres frente al 39% de hombres) y en Distribución (63% de trabajadoras). En comunicación el 100% son trabajadores. En el resto de las áreas (dirección, operaciones, sistemas, comercial, retail, la presencia de hombres es mayoritaria en unos porcentajes que van desde el 65 al 88% de trabajadores frente al 13% del 20% de trabajadoras.

Según respuestas de la Plantilla al cuestionario, presentamos las razones que creen justifican la masculinización del grupo. Un 50% de Plantilla ha dejado en blanco las preguntas. El resto, la percepción mayoritaria es la siguiente. Para los trabajadores el sector (35,5%), por malas experiencias al contratar mujeres (46,95%) y por discriminación a mujeres (47,33%). La opinión mayoritaria de las mujeres es la siguiente, Para un 48,31% mala experiencia en contratar mujeres, un 38,98 por discriminación y un 43,22% opinan que la empresa se inclina más a contratar hombres. Prácticamente hay coincidencia al considerar que son los puestos de Mandos Intermedios y Dirección donde el GRUPO está más masculinizado.

En esta línea, un 43,22% de mujeres creen que las mujeres no pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato, un 10,17% consideran que sí y el 46,61% no se posiciona. En hombres el 49% contesta en blanco, el 34,35% cree que sí y el 16,41 opina que no.

Un 47% de trabajadoras creen necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en el Grupo y son el 32,06% los trabajadores que opinan lo mismo. Frente a esta opinión, el 18,70% de hombres consideran que no junto con el 5,93% de mujeres. El resto (en torno al 49% no se posiciona). Encuestados y encuestadas coinciden que las áreas y puestos que es necesario realizar acciones positivas son en puestos de operarios/as, mandos intermedios y dirección.

➤ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO. VIOLENCIA DE GENERO**

La plantilla del GRUPO AGORA es muy heterogénea, por lo que la gestión de la diversidad se convierte en un estilo de gestión de recursos humanos. Se valoran a las Dpto. de Personas por su contribución en el puesto de trabajo, su desempeño, su rendimiento, sus ideas originales y sus resultados, sin estar condicionados por sus características personales, ya que nada tiene que ver con el trabajo que realizan.

Esta gestión de la diversidad permite captar y desarrollar el talento y el potencial de las Dpto. de Personas que es lo verdaderamente importante, independientemente de su condición. Dentro del Grupo AGORA existe un Protocolo de Gestión de Situaciones de Violencia interna, conflictos interpersonales, acoso laboral y acoso sexual. En la Encuesta Anual de Clima hay unos ítems referidos al acoso.

La respuesta de la Plantilla a la pregunta de si está informado de la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo se distribuye de manera bastante homogénea. En hombres contestan medio-bajo/bajo el 31,68 % y el 44,07% de mujeres. Medio-alto/Alto el 32,44% de hombres y el 28,82% de mujeres. No se posiciona el 35,87% de hombres y el 27,12% de mujeres.

Un 17,65% de trabajadores y el 7,30% de mujeres proponen como medida que favorecería la igualdad elaborar códigos de buenas prácticas.

➤ VIOLENCIA DE GENERO

Actualmente el GRUPO AGORA no realiza actuaciones o medidas en relación con la violencia de género (información, sensibilización, etc.) ni cuentan con programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

➤ SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

La empresa cuenta con la evaluación de riesgos laborales que considera las situaciones y estadísticas de PRL clasificadas por género y se ajusta en contenido a los estándares legales. Así mismo se elabora un informe de siniestralidad desagregado por sexo para cumplir con el informe de información no financiera.

GRUPO AGORA garantiza la seguridad y salud de su plantilla mediante una modalidad organizativa mixta compuesta en plantilla por personal técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y el apoyo y asesoramiento de un servicio de Prevención ajeno acreditado en todo el territorio nacional.

Asimismo, el área de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que todos los puestos de trabajo de los departamentos del Grupo cumplen las exigencias y normativa en materia de seguridad y prevención. Para ello, se realizan valoraciones del riesgo en cada puesto de trabajo y se protege la seguridad del empleado a través de observación y formación en materia de prevención.

Adicionalmente, el área de seguridad y prevención de riesgos del Grupo, mediante su responsable, vela por el cumplimiento de la normativa aplicable en cada puesto de trabajo, asegura que cada puesto refleje los riesgos asociados a su actividad y la observancia del efectivo cumplimiento de las normas que minimicen los riesgos.

No se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género.

➤ COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

El Plan de Comunicación interna entiende a cada persona dentro de GRUPO AGORA como parte del proyecto empresarial, y no como un simple cliente, buscando la complicidad y haciéndoles sentir que participan con los hitos y logros. Pretende crear sensación de pertenencia y hace que la plantilla se identifique y sienta que son parte de la empresa, hecho que los motiva a conseguir los objetivos. El Plan de Comunicación y sus objetivos están definidos y cuenta con diferentes medios: Newsletter, Portal del Empleado/a comunicados internos (cartas, videos, tablón de anuncios etc.), reuniones, encuesta de clima anual, etc.

Como canal de comunicación externa destaca la página Web de AGORA S.A. <http://www.agoragrupo.com/>.

➤ PLAN DE IGUALDAD GRUPO AGORA

El 73,66% de trabajadores y el 72,88% de trabajadoras están de acuerdo en la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el GRUPO. Contestan negativamente el 1,53% de hombres y el 1,69% de mujeres. En blanco o no se posicionan quedarían el resto de los/as participantes.

Aproximadamente el 50% de participantes responden no haber sido informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, en torno al 25 % contestan afirmativamente y el resto no se posicionan en sus respuestas.

La distribución de las puntuaciones de encuestados/as esta muy repartida al determinar si perciben en el Grupo Igualdad de Oportunidades. Un 47,71% de trabajadores y un 33,89% de trabajadoras contestan nivel 3 y 4 (alto). Un 22,90% de hombres y el 50% de mujeres contestan los valores 1 y 2. En torno al 21% de trabajadores y el 16% de trabajadoras no se posicionan.

El 64 % de trabajadores y el 41 % de trabajadoras opinan que la Igualdad de Oportunidades es compatible con la filosofía del GRUPO AGORA frente al 17% de hombres y el 36% de mujeres que opinan que no lo es.

El 41,52% de trabajadoras percibe que es bajo y/o medio bajo el compromiso de la Dirección con la Igualdad. Opinan lo mismo el 19,84% de trabajadores. Por el contrario, creen alto y/o medio alto el compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades, el 53,43% de trabajadores y el 33,90% de trabajadoras.

5- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Características del plan de igualdad

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 las Empresas del GRUPO AGORA.

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- 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 del GRUPO en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso del GRUPO AGORA en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad del GRUPO AGORA se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en las Empresas Del GRUPO AGORA. Los diagnósticos se han realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada desde cada empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, comunicación, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como en lo referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Las opiniones de la Plantilla que, de carácter voluntario ha querido participar junto con las opiniones de la representación Legal de Trabajadores/as a través de cuestionario.

Para el desarrollo de este Plan se han utilizado los datos Globales del GRUPO AGORA. La identificación y resultados de estos muestran la misma tendencia en todas las Empresas integrantes del GRUPO.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las Dpto. de Personas que integran el GRUPO AGORA, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.

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 Dpto. de Personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones, etc.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las posibles desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el GRUPO AGORA tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las Dpto. de Personas designadas por la Comisión Negociadora que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados, su impacto en la empresa, etc.

Definiciones.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se plasman algunas definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

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. 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 se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven

a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Promoción de la igualdad.

De acuerdo con lo establecido legalmente, 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.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de 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 aquélla.

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.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las Dpto. de Personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Sexo

Característica biológica que diferencia a los machos de las hembras de cualquier especie. Al definir el sexo de una persona se está haciendo referencia a la manera de nombrar la diferencia biológica entre mujeres y hombres. Coincide en todo tiempo y cultura.

Género

1. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

2. Conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener mujeres y hombres.

Es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. Las y los individuos conservan margen de adaptación a su entendimiento del «deber ser». Cuando hombres y mujeres establecen sus interacciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

Socialización de Género

Proceso mediante el cual se encasilla de forma diferente a mujeres y hombres en nuestra sociedad asignándoles distintos roles y estereotipos.

Estereotipo

Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de Dpto. de Personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además, suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

Roles

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres e inculcadas y perpetuas según el contrato social de género. Representan las distintas funciones que se consideran ejercemos tradicionalmente.

Discriminación

«Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera».(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.)

Discriminación directa

«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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Discriminación indirecta

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a Dpto. de Personas de un sexo en desventaja particular con respecto a Dpto. de Personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo». (Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

«El 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Lenguaje no sexista

Es aquel que no subordina lo femenino y a las mujeres en lo masculino. El lenguaje debe expresar la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.

Lenguaje sexista (machista)

Es aquel que deja de lado y excluye a las mujeres (uso del masculino como genérico), infravalora (zorro, zorra), ridiculiza (refranes), subordina (Sra. de).

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

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

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a Dpto. de Personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

Acoso por razón de sexo

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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. 7.2, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Acoso sexual

«Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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. 7.1, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Objetivos del plan de igualdad

Este plan se inspira en un principio básico: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como la forma en la que las Dpto. de Personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión suponga un obstáculo.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con la Implantación de este Plan de Igualdad, GRUPO AGORA pretende entre otros los siguientes objetivos:

Objetivos generales:

- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo de manera directa e indirecta. Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en AGORA. El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o

indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución, Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas del GRUPO.

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de AGORA S.A. en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proyectar una nueva imagen pública, incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de AGORA S.A. por su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Formalizar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres a través de los procesos de Recursos Humanos.
- Configurar una nueva cultura de empresa, incluyendo en la gestión empresarial la necesidad de tener en cuenta a las mujeres en la misma medida que a los hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las Dpto. de Personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.
- Potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevenir cualquier manifestación de acoso en el GRUPO AGORA con un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructura hasta obtener una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en GRUPO AGORA
- Promover procesos de gestión que reconozcan, valoren, utilicen, fomenten y refuercen adecuadamente las potencialidades de toda la plantilla, mejorando la calidad de los productos y servicios y por tanto, los estándares empresariales.

Planteamos así mismo el desarrollo de los siguientes Objetivos Específicos:

- ✓ *Acceso al empleo:* Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

Se establecerán metodologías sistemáticas en las que se contemplará la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de puesto de trabajo dentro de AGORA S.A. de manera que se asegure una política de igualdad y no discriminación entre los hombres y mujeres que trabajan en AGORA S.A. y/o se vayan a incorporar a ella.

- ✓ *Condiciones de trabajo y retribución:* Garantizar la transparencia del sistema retributivo de en el GRUPO AGORA y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

GRUPO AGORA trabajará para garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

- ✓ *Promoción:* Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Se implantarán en AGORA S.A. medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa. Se asegurará la objetividad y no discriminación en la promoción evitando requisitos de promoción relacionados directamente con el sexo.

- ✓ *Formación:* Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades, así como, acciones que promuevan el acceso de las trabajadoras a puestos en los que están infrarrepresentadas y acceso a los trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que están infrarrepresentados.

Se garantizará el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación y se formará a todo el personal de AGORA S.A. en sensibilización en igualdad de oportunidades y de trato. Se creará un Plan de Formación específico para las mujeres, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que puedan estar subrepresentadas y acceso a los trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que están infrarrepresentados.

- ✓ *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:* Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de las Empresas en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

Se crearán y fomentarán acciones específicas en AGORA S.A. para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- ✓ *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:* Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos

laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

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 Dpto. de Personas sea un valor defendido y respetado.

Se reforzarán los protocolos de actuación existentes para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso.

- ✓ *Comunicación.* Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

- ✓ *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad:* se revisarán todos los documentos internos y externos de la Empresa, la Comunicación Interna y la Comunicación Corporativa, eliminando vocablos y expresiones sexistas que pueda haber, y se facilitará formación en Comunicación no sexista a los trabajadores y trabajadoras de la empresa como medio de extensión en el uso no sexista del lenguaje.

6- MEDIDAS DE IGUALDAD

Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo :Garantizar en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-001	Se garantizará que en los procesos de Reclutamiento y Selección se integra el principio de Igualdad, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto. Incluye las siguientes fases: Definición del Puesto a cubrir. Reclutamiento. Preselección de candidaturas. Entrevistas de Selección. Pruebas de Evaluación. Toma de Decisiones. Contratación y Seguimiento.	Todos los candidatos/as	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Procedimiento interno creado e implantado en GRUPO AGORA y utilizado en todos los procesos de selección por los/as seleccionadores/as internos.
PI-002	Se confeccionarán anuncios en las ofertas de empleo sin sesgos ni preferencias por uno u otro sexo. Las convocatorias de empleo estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo (job descriptions), evitándose el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales. Además, se publicitará el compromiso de GRUPO AGORA con la Igualdad de Oportunidades.	Todos los candidatos/as	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	El 100% de las convocatorias de empleo ofertadas se redactarán con lenguaje no sexista. Se registrará para cada proceso de selección, el porcentaje de candidatos y candidatas presentadas a los procesos de selección y porcentaje de hombres y mujeres contratadas.
PI-003	Informar y formar a las nuevas incorporaciones en igualdad, recalcando el compromiso de Grupo AGORA con la misma, incluyendo un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas incorporaciones.	Nuevas incorporaciones Grupo AGORA	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Número de Dpto. de Personas asistentes a los planes de acogida.
PI-004	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo menos representado	Todos los candidatos/as	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de Dpto. de Personas incorporadas.

Área de actuación: Formación

Objetivo 2: promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todos/as trabajadores/as de GRUPO AGORA.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-008	Valorar cada candidatura respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí contrarrestando el efecto subjetivo que pudiera surgir.	Todos los candidatos/as	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Indicadores cuantitativos de Dpto. de Personas formadas
PI-005	Estudio de los tipos de regímenes de jornada que se pueden establecer en cada puesto de trabajo y que mejoren la conciliación siempre y cuando puedan implantarse en base a las necesidades organizativas y de producción	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Porcentaje de la plantilla formada en materia de igualdad y número de acciones formativas.
PI-006	Inclusión de los criterios de igualdad de oportunidades en el Plan de Formación anual de manera que se promueva la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Número de Dpto. de Personas informadas y formadas
PI-007	Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Número de solicitudes de formación y Dpto. de Personas formadas
PI-031	Formación obligatoria sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para las Dpto. de Personas que componen la comisión instructora en dichos casos, para las Dpto. de Personas que participan en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Toda la plantilla	A lo largo de la vigencia del plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Presentar anualmente el contenido de la AAFF en PRL comprobando que tiene un apartado específico de sensibilización de género y para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, incluyendo el protocolo de acoso, procedimientos posibles a seguir para denunciar estas situaciones. Nº de Dpto. de Personas que han recibido esta formación
PI-032	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo,	Toda la plantilla	A lo largo de la vigencia del plan	Dpto. de Dpto. de Personas	número de Dpto. de Personas con permisos, suspensiones, excedencias, etc.

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo 3: garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción profesional en el GRUPO AGORA.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-011	Se informará de todas las vacantes abiertas a todas las Dpto. de Personas de GRUPO AGORA con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo.	Toda la plantilla	12-18 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Número de vacantes producidas y que han sido comunicadas a la plantilla. % de hombres y mujeres que solicitan participar en el proceso.
PI-012	La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna y la selección externa solo se realizará cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.	Toda la plantilla	12-18 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Número de vacantes a las que se han apuntado candidatos internos
PI-013	Establecer porcentajes de promoción de mujeres	Toda la plantilla	12-18 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de Dpto. de Personas promocionadas
PI-009	Diseñar un protocolo de Promoción con perspectiva de género. Garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios	Toda la plantilla	18-24 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Protocolo de Promoción creado y en funcionamiento y % desagregado por sexo de las promociones
PI-010	Revisar el lenguaje en relación con los criterios de promoción estipulados por GRUPO AGORA. Los textos, convocatorias, etc. estarán redactados en un lenguaje no sexista y abarcará la inclusión tanto de hombres como de mujeres en todos los puestos a los que se promocióne.	Toda la plantilla	18-24 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Trabajadoras/es presentados/as a procesos de promoción y porcentaje de mujeres/hombres promocionados/as por niveles, categorías, puestos, etc.

Área de actuación: Retribuciones y Auditoría Retributiva

Objetivo 4: garantizará la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-014	Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, según lo desarrollado por el GRUPO AGORA	Toda la plantilla	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Seguimiento de las equiparaciones anuales

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 5: garantizar la Conciliación para los/as trabajadores/as de GRUPO AGORA y difundir las medidas existentes entre los empleados/as.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-043	Facilitar un "Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada" donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Toda la plantilla	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Proceso/canal, documento que se ha establecido para la solicitud, nº de solicitudes y veces que se aplica, nº de solicitudes denegadas y motivos.
PI-015	Incluir todos los años dentro de la encuesta de clima laboral, preguntas relacionadas con la carga de trabajo, horas y conciliación.	Toda la plantilla	6-12 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Informe final de la encuesta. Medidas a implantar como resultado del estudio. Nº de sugerencias/dudas recibidas

PI-016	Difusión a toda la plantilla las medidas existentes en la empresa de Conciliación de la Vida familiar y Laboral. GRUPO AGORA garantizará que las Dpto. de Personas que se acogan a permisos o licencias no verán frenada su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción o participación en cursos de formación	Toda la plantilla	6-12meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Permisos y licencias solicitados por trabajadores y trabajadoras
PI-017	Estudio de los puestos que puedan implantar la modalidad de teletrabajo. Estudio de los tipos de regímenes de jornada que se pueden establecer en cada puesto de trabajo y que mejoren la conciliación siempre y cuando puedan implantarse en base a las necesidades organizativas y de producción	Toda la plantilla	6-12meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Encuesta de clima laboral
PI-033	Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo, nivel de estudios, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja, etc.) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las Dpto. de Personas trabajadoras de la organización.	Toda la plantilla	6-12meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Elaboración del registro
PI-034	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación establecidas en el Plan de Igualdad y normativa de aplicación a través de medios de comunicación de la empresa. Para las Dpto. de Personas de nueva incorporación se incluirá también esta información en el manual de acogida. Cada año a través de correo electrónico se remitirá en una fecha concreta, pendiente de determinar por la CS, folleto informativo sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de campañas de difusión lanzadas. Acuerdo de periodicidad en los casos contemplados
PI-036	Facilitar cambios de turnos para atender situaciones relacionadas con régimen de visitas de hijos para padres/madres separados o divorciados.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de Dpto. de Personas que han disfrutado de la medida/ nº de Dpto. de Personas que lo han solicitado. Relación de Dpto. de Personas que lo han solicitado se lo han denegado y motivos
PI-037	disfrute de dos semanas de vacaciones estivales coincidiendo con los hijos menores de 18 años. En caso de separación o divorcio cuando por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en vacaciones.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Muestreo de la divulgación

PI-038	Facilidades en la movilidad geográfica o cambios de turnos, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/as y cuando sea por motivos de cuidados de Dpto. de Personas dependientes (menores y ascendientes o familiares dependientes con discapacidad).	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de Dpto. de Personas que se han acogido a la medida
PI-039	Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº permisos concedidos
PI-040	Los progenitores adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente podrán solicitar una reducción de jornada del 50% en caso de enfermedad grave de hijo menor de 18 años (acumulable en jornadas completas). Apoyo para la tramitación con la Mutua para la solicitud de la prestación económica que amplía hasta el cobro del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de excedencias concedidas
PI-041	Las Dpto. de Personas trabajadoras tendrán la posibilidad de disfrutar tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, de la lactancia acumulada y, tras estos, las vacaciones que le correspondiesen.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de Dpto. de Personas que han acumulado la lactancia y disfrutado vacaciones.
PI-042	Flexibilidad para la variación del horario con el objeto de atender eventos escolares de hijos o hijas (graduación, tutorías, etc.) una vez al año en función de las necesidades organizativas y productivas. Se deberá solicitar por escrito a través de un formulario al personal superior inmediato y deberá ser aprobado expresamente	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de permisos concedidos
PI-044	Se favorecerá el cambio de los turnos/horarios de trabajo para aquellas Dpto. de Personas que siendo posible por existir trabajo a turnos en su centro de trabajo estén realizando estudios oficiales.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de Dpto. de Personas a las que se ha adaptado turnos/horarios para la realización de cursos oficiales/Nº de Dpto. de Personas que han solicitado la medida. En los casos en que no se ha realizado la adaptación indicar las causas de la negativa.
PI-035	Establecer calendario laboral por curso escolar para toda la plantilla, que incluya vacaciones, festivos, días de libranza, horarios, etc. de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral	Toda la plantilla	Al comienzo de cada curso escolar	Dpto. de Dpto. de Personas	calendarios o planing elaborados, revisados por la RLPT

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo 6: garantizar una comunicación efectiva interna y externa y libre de signos sexistas entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-048	realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.	Toda la plantilla	12-18 meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Campañas de comunicación realizadas
PI-023	Revisión y adecuación de la terminología provista en los puestos de trabajo de GRUPO AGORA a fin de utilizar un lenguaje neutro y sin contenido sexista en los puestos de trabajo.	Toda la plantilla	18-24meses	Dpto. de Dpto. de Personas	Nueva denominación de puestos cambiados
PI-019	Publicitar en documentos, dosieres, expositores, web, etc. el compromiso de GRUPO AGORA hacia la Igualdad de Oportunidades con la difusión hacia el exterior de la puesta en marcha y la realización de este Plan	Clientes, proveedores, sociedad en general	24-36meses	Dpto. de comunicación, Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Campañas de comunicación realizadas
PI-021	Creación de un espacio específico en el tablón de anuncios/Intranet relativo a la ley de igualdad, el Plan de Igualdad, lenguaje no sexista, y en general a toda información, comunicación relacionada con la Igualdad de Oportunidades.	Toda la plantilla	24-36meses	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Creación del espacio en el tablón de anuncios/Intranet. Número de noticias publicadas.
PI-018	En todas las comunicaciones e informaciones del GRUPO, así como en actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.	Toda la plantilla	6-12meses	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Número de documentos cambiados y/o adaptados
PI-020	Comunicar a toda la plantilla el Plan de Igualdad de GRUPO AGORA y los objetivos asociados al plan que se van a poner en marcha, a través de los medios y canales de comunicación existentes en la Empresa	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de comunicación, Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Número de Dpto. de Personas informadas
PI-022	Establecer un sistema que permita el acceso de toda la plantilla a los medios de comunicación del GRUPO.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Incremento en el nº de las comunicaciones internas referentes a Igualdad
PI-045	Toda la Comisión de seguimiento será responsable del cumplimiento de las medidas y estará formada específicamente en la materia (agente de igualdad si tiene la titulación o similar), coordinarán el Plan de Igualdad, participarán en su implementación.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Comisión negociadora	Cumplimiento de formación

PI-046	El reglamento de funcionamiento de la CS se revisará para ajustarse a la realidad y necesidades de la CS, con la determinación de X reuniones y estableciendo criterios tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias. Todo ello en el seno de la CS en el momento de su constitución.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Comisión negociadora	El propio reglamento
PI-047	Cada vez que se detecte o se apruebe alguna normativa que mejore lo establecido se reunirá la CS para actualizar las medidas afectadas. En la primera reunión de la CS se establecerá una revisión exhaustiva del contenido de medidas para hacer las correspondientes adaptaciones a lo establecido en cada uno de los convenios colectivos de aplicación y normativa legal, levantando acta con todo ello.	Toda la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Comisión negociadora	Reunión de la CS para revisión y actualización de las medidas según Legislación vigente o Convenio Colectivo de aplicación

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 7: protocolo de actuación para el tratamiento de presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-025	Dar a conocer a toda la plantilla de GRUPO AGORA el Protocolo de actuación actualizado, frente a posibles situaciones de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral dentro de la empresa.	Toda la plantilla	6-12meses	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Medios de difusión y acceso de todos los empleados de la compañía
PI-024	Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Hacer el procedimiento en versión entregable y accesible
PI-049	Anualmente se presentará un informe a la CS indicando los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias recibidas, por cada uno de los canales establecidos para ello	Toda la plantilla	Anualmente durante la vigencia del plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de denuncias presentadas, nº de denuncias investigadas. Canales de recepción de las denuncias y nº por cada uno de ellos /canales)

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo 8: Prevención de Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género. Garantizar una correcta prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo tanto para mujeres como para hombres del GRUPO AGORA.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-026	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	Toda la plantilla	18-24 meses	Área de prevención de riesgos laborales	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
PI-027	Revisión del Plan de seguridad y salud laboral de GRUPO AGORA y su adaptación teniendo en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales. Ropa de trabajo adaptada a la morfología femenina.	Toda la plantilla	24-36 meses	Área de prevención de riesgos laborales	Revisión de documentación en términos de género. Informes de siniestralidad. % de mujeres vs hombre por puesto
PI-028	Se potenciarán e incorporarán dentro del GRUPO, acciones dirigidas a la promoción de la salud, prevención y el diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer	Toda la plantilla	6-12 meses	Área de prevención de riesgos laborales y Dpto. de Dpto. de Personas	Número de acciones programadas y ejecutadas
PI-029	Establecer por escrito un procedimiento de actuación para garantizar la correcta adaptación al puesto de trabajo de todas las trabajadoras desde la comunicación de su estado de embarazo	Toda la plantilla	6-12 meses	Área de prevención de riesgos laborales	Confirmar la comunicación y acceso a la información de todos los trabajadores y trabajadoras
PI-050	Se elaborará una infografía/cartelería para centros de trabajo, con los pasos a seguir en el caso de estar embarazada. Procedimiento de comunicación a la empresa	Toda la plantilla	A la firma del Plan	PRL	Difusiones realizadas

Área de actuación: Víctimas de Violencia de Género

Objetivo 9: concienciar sobre la importancia de eliminar las relaciones de malos tratos y fomentar las relaciones sin violencia con la eliminación de prejuicios, mitos y estereotipos de género.

Código	Descripción detallada de la medida	Dpto. de Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Indicadores de seguimiento
PI-030	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Toda la plantilla	24-36 meses	Dpto. de Dpto. de Personas y comisión de seguimiento	Número de acciones programadas y ejecutadas
PI-054	La empresa gestionará ayuda psicológica a las víctimas de violencia de género favoreciendo el contacto con gabinetes y asociaciones específicas.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de veces que se ha gestionado esta ayuda/Nº de veces que se ha solicitado.
PI-055	Complemento del 100% en la prestación Incapacidad Temporal en caso de que dicha incapacidad derive de la condición de violencia de género.	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de Dpto. de Personas mujeres que se han acogido a la medida
PI-056	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Toda la plantilla	A la firma del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de colaboraciones realizadas
PI-051	Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos, la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial. Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.	Toda la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de solicitudes de elección de turnos.
PI-052	En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 9 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto de manera automática o la continuidad en el nuevo.	Toda la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Dpto. de Dpto. de Personas	Nº de veces que se ha producido cambio de centro/Nº de veces que se ha solicitado

<p>PI-053</p>	<p>Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa. Esta ayuda, se producirá si los organismos oficiales indicasen la necesidad de cambio de residencia de la víctima para proteger su salud.</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>Dpto. de Dpto. de Personas</p>	<p>Nº de veces que se ha realizado el abono económico/Nº de veces que se ha solicitado justificadamente.</p>
---------------	---	--------------------------	--	-----------------------------------	--

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

En GRUPO AGORA se acuerda que será la Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades la que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el GRUPO AGORA, estableciendo las bases que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Compuesto por Representantes de las Empresas del Grupo y Representantes Legales de los/as Trabajadores/as de las Empresas del Grupo, tienen definidas, entre otras, las siguientes competencias:

- Realizar el seguimiento y control de las diferentes fases de elaboración e implantación del plan de igualdad en GRUPO AGORA así como de las acciones positivas a implantar, sugiriendo cuantas adaptaciones y mejoras estime necesarias para lograr la consecución de los objetivos previstos.
- Evaluar la gestión del plan, y la implantación de las acciones positivas se han realizado de acuerdo con el calendario previsto, así como si los medios y recursos previstos son los adecuados.

La Comisión de Igualdad realizará una Evaluación sobre el grado de consecución de las acciones planificadas a mitad de la vigencia del Plan de Igualdad, así como la evaluación del Plan de Igualdad a su finalización.

El Comité de Igualdad se reunirá **semestralmente** para realizar el seguimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad vigente. Estos indicadores pueden sufrir variaciones en función de los resultados obtenidos. Las evaluaciones de seguimiento se irán anexando al presente documento.

La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados.

Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.

En los anexos 01 Y 02 se incluye la Constitución y Reglamento de funcionamiento de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo Agora.

8. EVALUACION Y REVISION

Cuando se va a medir

El Plan de Igualdad se medirá de manera continua durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:

- Evaluación de diagnóstico: en esta fase, que se realizó previamente a la elaboración del Plan, nos permitió conocer la realidad de la Entidad en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo durante 4 años.
- La evaluación durante la fase de desarrollo del Plan nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.
- La evaluación final, realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los /las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora.

Objetivos de la evaluación

La evaluación nos permitirá prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en el GRUPO.

Por ello, evaluar el Plan de Igualdad persigue varios objetivos:

- Mantener la no discriminación en el número de las mujeres frente a los hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del GRUPO.

El énfasis de la evaluación está en el aprendizaje que se realiza, ya que éste puede utilizarse para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados, e implicar y motivar a la organización.

Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en el GRUPO.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.

Para la valoración del grado de ejecución del Plan de Igualdad de oportunidades del GRUPO AGORA está prevista la utilización de los siguientes criterios de valoración:

CUANTITATIVAMENTE: se revisarán todas las acciones contenidas en el Plan y se determinará para cada una de ellas su grado de cumplimiento:

- a. Realizada: se considerará que una acción se ha realizado cuando:
 - i. Se hallan ejecutado actividades concordantes a lo largo de período del Plan, o
 - ii. el cumplimiento del objetivo así lo contempla, o
 - iii. se ha obtenido el producto esperado durante el período de ejecución del Plan.
- b. Parcialmente Realizada:
 - i. Cuando alguna actividad planificada no se haya cumplido en su totalidad, o
 - ii. Cuando han existido factores externos que hacen imposible la ejecución y/o implementación de la acción.
 - iii. Cuando se ha sustituido una acción por otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo, pero no se ha acabado de ejecutar.
- c. Acción no realizada: cuando no ha habido ninguna actividad concordante con la acción durante el periodo de ejecución.
- d. Acción realizada y no planificada: cuando se ha implantado alguna actividad o acción no definida en el Plan y han contribuido a la consecución de objetivos en materia de igualdad, definidos en el Plan.

CUALITATIVAMENTE: Se realizará una evaluación cualitativa del Plan en torno a tres ejes:

- a) Evaluación de resultados
 - i. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
 - ii. Nivel de corrección de las desigualdades.
 - iii. Grado de cumplimiento de los resultados esperados.
- b) Evaluación del proceso
 - i. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - ii. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones.
 - iii. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - iv. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.

- c) Evaluación del impacto del proceso.
- i. Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de GRUPO AGORA
 - ii. Cambios en la cultura de GRUPO AGORA
 - iii. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

EVALUACION CUANTITATIVA

Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÁREA DEL PLAN	Acciones Realizadas	Parcialmente realizadas	No realizadas	Realizadas y no planificadas
Reclutamiento y Selección				
Formación				
Promoción				
Retribución				
Corresponsabilidad				
Comunicación				
Acoso				
Prevención				

Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVALUACIÓN CUALITATIVA

Evaluación de resultados

- ✓ Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- ✓ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

- ✓ Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- ✓ Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

¿Se ha formalizado el Compromiso de la Empresa con la Igualdad de Oportunidades?

¿Se ha recogido en algún documento?

¿Se ha difundido entre los trabajadores/as?

¿Cuántas acciones de las propuestas en el Plan se han llevado a cabo?

¿Cuántas acciones no contempladas en el Plan original se han introducido y desarrollado?

Número, sexo y perfil profesional de las Dpto. de Personas que han participado en las actuaciones.

Número y tipo de objetivos específicos para cada acción alcanzados tras el desarrollo de las acciones.

¿Se ha producido algún resultado como consecuencia del desarrollo del Plan que no estaba previsto en el mismo?

Evaluación de los procesos

- ✓ Adecuación de los recursos asignados.
- ✓ Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- ✓ Soluciones adoptadas en su caso.

¿Qué procesos se han sistematizado?

¿En qué documentos se han recogido?

¿Se han difundido la sistematización de los procesos?

¿Qué necesidades se han cubierto con el desarrollo de los procesos?

¿Qué incidencias o dificultades han surgido durante el Desarrollo del Plan?

¿Cómo se han solucionado?

Evaluación sobre impacto

- ✓ Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las Dpto. de Personas como en la gestión y clima empresarial.

Comparando los datos actuales de la plantilla con los obtenidos en el Diagnóstico ¿han disminuido o se han eliminado los desequilibrios por sexo?

Comparando los datos actuales de la plantilla de la posición jerárquica de mujeres y hombres con los obtenidos en el Diagnóstico ¿ha disminuido o se ha eliminado la segregación vertical (niveles jerárquicos) de mujeres?

Comparando los datos actuales de la plantilla de la posición jerárquica de mujeres y hombres con los obtenidos en el Diagnóstico ¿ha disminuido o se ha eliminado la segregación horizontal (tipo de puestos) de hombres y de mujeres?

¿Se utiliza lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa en el GRUPO?

¿Se ha definido el compromiso públicamente a nivel externo: clientes, proveedores, sociedad...?

Conclusiones y propuestas

Valoración general sobre el desarrollo del plan de igualdad.

Propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como en la actualización del plan de igualdad

Otras observaciones / comentarios/ aclaraciones

9- CALENDARIO DE ACTUACIONES

El alcance del Plan de igualdad extenderá su vigencia hasta el **5 de mayo de 2027**.

La comisión de seguimiento se reunirá cada seis meses conforme se llegue a acuerdo de agenda para hacer seguimiento de las medidas planteadas anteriormente y resto de temas que sean de interés para el buen funcionamiento y cumplimiento del Plan de Igualdad al que se refiere este documento.

10 - PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan se mantendrá vigente en tanto en cuanto la normativa legal, reglamentaria y/o convencional no determine la obligatoriedad de su revisión o cuando por parte de los órganos competentes, bien de oficio o bien a instancia de cualesquiera de las Dpto. de Personas, físicas o jurídicas, que estuviesen habilitadas para ello, sea detectada la necesidad de algún tipo de ajuste, enmienda o modificación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan será objeto de las parametrizaciones y las mediciones continuadas que se estimen precisas durante toda su vigencia, de cara a adoptar una eventual revisión de éste, si en algún momento así fuere considerado.

En todo caso, aunque no habiéndose cumplimentado los plazos anteriormente señalados u otros que legal o convencionalmente fueran establecidos en cada momento, el Plan de igualdad deberá ser objeto de revisión cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando así quedase fijado en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad u órgano competente el al efecto.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación significativa del estatus jurídico de las empresas del Grupo o del Grupo de empresas.
- Ante cualesquier incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla de las empresas del Grupo o del Grupo de empresas, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas aquellas inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración del Plan de Igualdad.
- Cuando una resolución judicial firme condene expresamente a cualesquiera de las empresas del Grupo o al Grupo de empresas por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando, y también por resolución judicial firme o actuación administrativa consentida por no haber sido recurrida en tiempo y forma, se determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Seguimiento y evaluación

Las medidas y objetivos recogidos en el Plan de igualdad serán objeto de vigilancia, control y seguimiento mediante la creación de una comisión de evaluación y seguimiento con las atribuciones específicas que se decidan en su momento. En esta comisión participarán tanto la representación de las empresas del Grupo como de las Dpto. de Personas trabajadoras y, en la medida en que resulte posible, tendrá una composición paritaria entre mujeres y hombres.

En el reglamento que se apruebe por esta comisión o mediante los actos dados por la misma, se fijarán todos los particulares formales relativos a su funcionamiento interno y su régimen de sesiones; así como podrá contemplar cuantas cuestiones se estimen procedentes y coherentes en torno al seguimiento, parámetros y evaluación material de las medidas previstas en el Plan de igualdad o en sus eventuales modificaciones.

Inicialmente, y hasta la creación de la meritada comisión, podrá ser la comisión negociadora quien asuma las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, durante las fases de impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resolución de discrepancias e interpretación.

Todas aquellas cuestiones interpretativas, relativas a modificaciones, revisiones, aspectos operativos, discrepancias y/o conflictos que se pudieran sustanciar durante la vigencia del Plan y por aplicación directa de las medidas y objetivos que vinieran establecidos en él, serán sometidos a la consideración de la comisión de evaluación y seguimiento; quien, previa audiencia de la parte empresarial y de los colectivos afectados, Dpto. de Personas interesadas o sus representantes, adoptará motivadamente y por mayoría el acuerdo procedente.

Las discrepancias, conflictos o diferencias que se pudieran dar sobre el alcance y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como lo que venga a fijarse mediante sus revisiones o modificaciones, se tratarán siempre de solventar bajo el principio de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo que las resuelva.

Si aun así persistieran aquellas, y sin perjuicio de otros medios jurisdiccionales para la resolución de conflictos a los que se tuviera derecho, las partes afectadas o sus representantes, tratarán de solucionarlas por las vías extrajudiciales de mediación, arbitraje y conciliación que procedan en cada momento.

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunidos en Zaragoza, a 5 de mayo de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del GRUPO AGORA compuesta:

En representación de la empresa por:

Nombre y Apellidos	Empresa
AINARA RODILLA GIL	BEBINTER S.A.
JOSE LAHILLA RODRIGUEZ	CONCESIONES Y BEBIDAS CARBONICAS, S.A.
RAUL MARQUINA ORDUÑA	ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.
CRISTINA MARCO MONTERO	LA ZARAGOZANA, S.A.
VICTOR FORTUÑO	EMPRESAS SIN RLT (CCOO)
ANA SERRANO	EMPRESAS SIN RLT (CCOO)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Nombre y Apellidos	Empresa
M ^a PILAR MARCOS DE MARCO	BEBINTER, S.A.
ALBERTO ARGUEDAS RAMIREZ	CONCESIONES Y BEBIDAS CARBONICAS S.A.
OSCAR SANZ FERRERUELA	ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.
SERGIO GONZALEZ FERRERO	LA ZARAGOZANA S.A.
MONTSERRAT COMABELLA GALCERAN	RSANTONI39, S.L.
GARCÍA FRANCO, SARA	AGORA, S.A.

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de GRUPO AGORA cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo día 5 de mayo de 2023.

En representación de la empresa AGORA, S.A.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores AGORA, S.A.
Firma:	Firma:
En representación de la empresa BEBINTER, S.A.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores BEBINTER, S.A.
Firma:	Firma:
En representación de la empresa CONCESIONES Y BEBIDAS CARBÓNICAS, S.A.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores CONCESIONES Y BEBIDAS CARBÓNICAS, S.A.
Firma:	Firma:
En representación de la empresa ZARAGOZANA, S.A.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores LA ZARAGOZANA, S.A.
Firma:	Firma:
En representación de la empresa NEW CABMA, S.L.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores NEW CABMA, S.L.
Firma:	
En representación de la empresa RSANTONI, S.L.	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores RSANTONI39, S.L.
Firma:	
En representación de la empresa ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L..	En representación de la Representación de trabajadoras y trabajadores ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.

En representación de Grupo AGORA con todas sus sociedades:

Sergio Elizalde, CEO Grupo AGORA

