

# PLAN DE IGUALDAD GRUPO 5



*Nuestro objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre los y las profesionales, así como un entorno de confianza y compañerismo, cultivándose un comportamiento social corporativo responsable entre todo el personal de Grupo 5 e incluyendo en todo momento el respeto a la dignidad personal, a la privacidad y a los derechos de cada persona.*

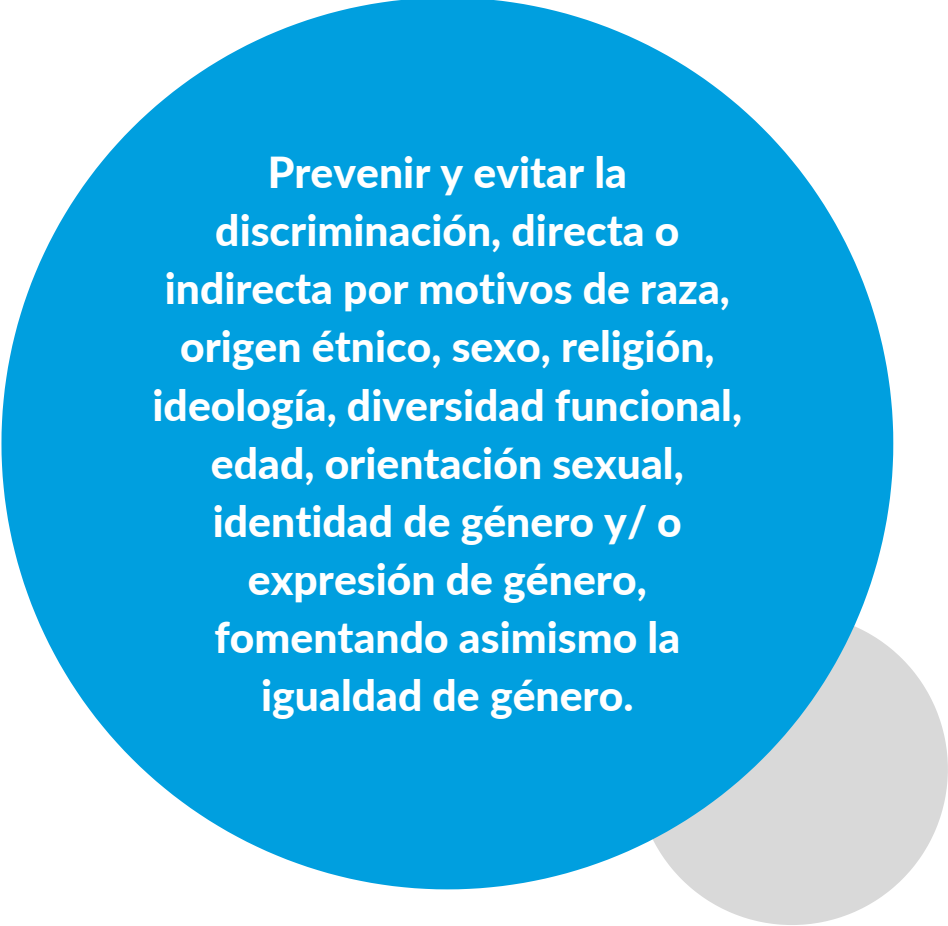
# Información general

El personal directivo de Grupo 5 como el global del personal que la compone, deben velar por prevenir y evitar la discriminación, directa o indirecta por motivos de raza, origen étnico, sexo, religión, ideología, diversidad funcional, edad, orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género, fomentando asimismo la igualdad de género.

El Plan de Igualdad de Grupo 5 es de aplicación a la totalidad de nuestros centros de trabajo y las condiciones laborales establecidas afectan a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Este plan contempla la creación de una comisión de seguimiento con el fin de poder hacer la oportuna implementación, seguimiento y evaluación del mismo.

Este documento recoge los campos principales sobre los que desde Grupo 5 hemos establecido para abordar y asegurar la igualdad de oportunidades.



**Prevenir y evitar la discriminación, directa o indirecta por motivos de raza, origen étnico, sexo, religión, ideología, diversidad funcional, edad, orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género, fomentando asimismo la igualdad de género.**

# **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Dentro del Plan de Igualdad, existen medidas que creemos prioritarias y son aquellas que tienen que ver con la Violencia de Género. En el marco del compromiso de Grupo 5 y su representación legal de las trabajadoras y trabajadores con las trabajadoras víctimas de violencia de género se fija como objetivo esencial el difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Desde el año 2012 Grupo 5 pertenece a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género", de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta iniciativa y el Plan de Igualdad suponen un impulso en materia de violencia de género ya sea en sensibilización, así como en la protección de mujeres víctimas de violencia de género a través de las medidas que se encuentran en este plan y que podéis consultar en la página 13 de este documento y entre las que se encuentran:

- Protocolos internos de actuación**
- Planes de seguridad**
- Ayudas en los gastos para las necesidades vitales**
- Permiso de movilidad geográfica**
- Permisos para traslado a otro centro de trabajo**
- Asesoría sobre dónde acudir**
- Contratación de mujeres víctimas de violencia de género**
- Permiso para acudir a los centros de atención cuando sea necesario**
- Reserva de puesto de trabajo**
- Derecho a compensación por abandono de puesto por causa mayor**
- Medidas ajustadas a la protección de la mujer y de sus hijos/as**
- Violencia machista**



# Medidas específicas

## Plan de Igualdad



### Acceso al empleo y contratación

Promover la aplicación eficaz del principio de **no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo en Grupo 5, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos.**

- Incluir en las sesiones informativas/formativas de Grupo 5 su compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
- Trasladar a la Comisión de Seguimiento del Plan una presentación anual en la que se informe de cómo se han elaborado las ofertas de empleo.
- Elaborar un guion para el proceso de selección que constate la ausencia de contenidos sexistas y criterios objetivos de selección.
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Valorar la formación en Igualdad en los cv.
- Hacer un análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo.
- En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos en las que estén menos representadas.
- Revisar la documentación usada en selección y contratación para que esta garantice un lenguaje y contenido no sexistas ni discriminatorios.
- Mantener el equilibrio de contratación entre hombre y mujeres
- Las personas trabajadoras podrán solicitar la conversión de su jornada parcial a jornada completa. En esta conversión se favorecerá al género subrepresentado y se eliminará cualquier elemento que implique discriminación por cuestión de sexo.
- Seguimiento de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador o trabajadora.
- Revisión y elaboración de un informe sobre la rotación de la plantilla desagregado por sexo y por centro de trabajo.
- Garantizar que todo el personal de la Compañía tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa.



## Formación

**Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades**, así como garantizar que toda la plantilla conozca cómo acceder y manejar las plataformas relacionadas con la formación, así como sus herramientas.

Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, especialmente en casos de conciliación y corresponsabilidad.

- Informar a todo el personal de Grupo 5 de las acciones formativas en materia de igualdad.
- Dentro del Plan de Comunicación interno se incluirán acciones para fomentar la igualdad de oportunidades a todas las personas con categoría de mando intermedio, directivo, al personal responsable de la RSC.
- Planificar cursos y jornadas de formación de sensibilización en Igualdad de Oportunidades.
- Programar cursos de formación y reciclaje para las personas que se incorporen al trabajo después de causar baja (maternidad, paternidad, cuidado familiar, etc).
- Realizar cursos de formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con función de mando intermedio y directivo.
- Revisar el Plan de formación desde la perspectiva de género
- Realizar curso de formación para dirección y coordinación de Grupo 5 sobre el Plan de Igualdad.
- A las nuevas incorporaciones incluirles un módulo de igualdad de oportunidades en función de puesto de trabajo ocupado.
- Garantizar la oferta formativa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial... etc. a toda la plantilla de trabajo.
- Facilitar la formación dentro del horario de trabajo.
- Garantiza la perspectiva de género en el Plan de formación
- Elaborar, planificar y desarrollar acciones formativas en materia LGTBI
- Acceso a la formación a través de FUNDAE y de la disposición de crédito.
- Formación básica para la RLT que compone la Comisión de igualdad obligatoria.
- Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativo de la plantilla.



## Destinadas a la promoción profesional

- Analizar los datos de promoción e itinerario de promoción.
- Establecer pautas formativas que favorezcan la llegada de mujeres a puestos de dirección.
- Vincular itinerario formativo a la promoción profesional.
- Conceder becas de tiempo y/o económicas para la realización de formación externa. con especial atención a aquellas trabajadoras y trabajadoras de escalas salariales menores.
- Revisar los criterios de acceso a la formación y posibilitar el acceso a cualquier formación distintas incluso a su itinerario formativo predeterminado en su puesto.



## Política salarial y empleo

Aplicar una **política salarial clara, objetiva y en términos de igualdad de género.**

- Preparar los sistemas informáticos y administrativos de Grupo 5 para la realización de un estudio salarial anual con todos los detalles (sexo, categoría, etc), y comprobar que sigue el principio de igualdad retributiva: igual salario para trabajos de igual valor.
- Desarrollar los recursos necesarios para que los datos sean asequibles fácilmente.
- Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o similares.
- Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de las retribuciones medias de mujeres y hombres.
- Si existiera una diferencia salarial no justificada por razón de sexo, desarrollar un plan de corrección.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder al registro salarial a través de la RLT.
- Mantener sistemas retributivos claros, objetivos y en términos de igualdad de género.



## Clasificación, Promoción y Estabilidad en el empleo

**Aplicar eficazmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de clasificación y promoción profesional**, de fomentar el acceso del personal femenino a los puestos poco representados por las mujeres, así como garantizar un sistema de promoción interna de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.

- Desarrollo informático para conocer los porcentaje de personas trabajadoras que han participado en los procesos de promoción.
- Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales, derechos, promoción y estabilidad de empleo.
- Elaborar un Protocolo con criterios objetivos que vele porque la elección final de un hombre sobre una mujer en los supuestos de promoción a puestos de trabajo donde el colectivo femenino de encuentre infrarrepresentado.
- Analizar e informar de cada plaza que pueda ser ocupada por promoción interna durante un periodo previsible no inferior a seis meses, deberá estar publicada en el Portal Grupo 5.
- Protocolo con criterios objetivos que vele porque la elección final de un hombre sobre una mujer en los supuestos previstos en la medida anterior.
- Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento pleno de todas las vacantes internas relativas a promoción, especialmente las mujeres.
- Fomentar medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la compañía.
- Elaboración de un protocolo para regular la promoción interna con perspectiva de género mediante criterios de objetividad, transparencia y públicos.
- Revisión de los protocolos existentes en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa.
- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas.
- Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras.



## Comunicación y Sensibilización

Los sistemas de comunicación interna y externa son fundamentales para **promover una cultura de igualdad de oportunidades y para sensibilizar, formar e informar a las personas trabajadoras de las medidas de igualdad y conciliación existentes en la empresa.**

- Elaborar un manual de estilo interno en la promoción de lenguaje inclusivo.
- Difundir el Plan de Igualdad.
- Garantizar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas.
- Establecer un único canal de solicitud de las medidas del Plan de Igualdad.
- Difundir a través de los canales internos de Grupo 5 los permisos, derechos y medidas de conciliación de Grupo 5.
- Informar a través de la web del Plan de Igualdad y su contenido.
- Publicitar internamente material de interés relacionado con la igualdad de oportunidades.
- Elaborar una memoria anual del Plan de Igualdad.
- Acreditar que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
- Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad a través de los canales internos.
- Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de igualdad y sus funciones facilitando un contacto.
- Poner a disposición el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través del Portal de Grupo 5.
- Informar a toda la plantilla de este plan y de su contenido a través de formación y píldoras informativas.
- Informar periódicamente sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes en las comunicaciones internas y externas para que estas aseguren neutralidad respecto al género.
- Adoptar un manual de comunicación no sexista para toda la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la empresa los días 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre.
- Realizar una campaña interna y anual de sensibilización sobre corresponsabilidad y reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.





## **Salud Laboral: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, Protección a la Maternidad.**

Desde la Dirección de Recursos Humanos, el **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** aborda las medidas y prácticas tendentes a promover la igualdad de oportunidades en el área de salud laboral.

- Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales.
- Revisar y comunicar el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y lactancia.
- Establecer un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Elaborar y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género a toda la plantilla.
- Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar y difundir un protocolo de protección a la mujer en caso de riesgo durante el embarazo, maternidad y lactancia.
- Todas las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán mediante protocolos preestablecidos.
- Conocer la accidentabilidad laboral por puesto de trabajo y desagregada por sexo.



## Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

El plan de igualdad de Grupo 5 contempla 34 medidas específicas que facilitan la conciliación personal y laboral.

- Se establecerá un margen flexible de 30 minutos en la hora de entrada al trabajo. El horario que se quiera flexibilizar por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 12 deben ser determinados por el profesional de una manera estable comunicándose de forma expresa a su responsable con antelación de un mes o de la administración competente según la titularidad del servicio.
- Las vacaciones podrán disfrutarse en un máximo de cinco periodos.
- Se podrá establecer durante un máximo de 30 días seguidos una adaptación del horario para favorecer la conciliación en los casos de cuidado de personas dependientes y hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- Se podrá adaptar el horario para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en aquellos casos de adaptación escolar de la descendencia hasta que estos alcancen la edad de 6 años.
- Se favorecerá la jornada intensiva de verano (período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre) adaptando el número de horas necesarias para cumplir la jornada establecida en el contrato de trabajo.
- Permiso de 20 horas anuales retribuidas (22 horas para aquellos profesionales con 3 o más hijos), que en ningún caso podrán acumularse en días completos para acompañamientos a visitas médicas, asistencia a tutorías escolares, trámites de documentación, etc.
- Los profesionales con una antigüedad en la Compañía superior al año, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo de un mínimo de cuatro meses y un máximo de dos años.
- Reducción de jornada sin justificación una vez al año y por un mínimo de 3 meses, siempre que exista acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa.
- La empresa podrá promover actividades y programas de gestión integral para la plantilla.
- Los profesionales de la Compañía tendrán la posibilidad de acceder a tratamientos de fisioterapia con precios preferentes negociados por la empresa.
- La plantilla tendrá derecho a la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido el respeto de su tiempo.



## Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

- Grupo 5, Acción y Gestión Social beneficiará anualmente a dos descendientes de trabajadores y trabajadoras en activo de la Compañía que padezcan discapacidad.
- En el supuesto de que algún profesional requiera atención psicológica con motivo de la prestación de sus servicios, la empresa valorará la posibilidad de gestionar parte del tratamiento, asumiendo el 75% del coste del mencionado tratamiento.
- Los trabajadores y trabajadoras de Grupo 5 podrán obtener beneficios fiscales en la solicitud de ticket guardería y formación.
- Grupo 5 impulsará la posibilidad de que los profesionales puedan potenciar su nivel académico y profesional a través de la convocatoria anual de ayudas al estudio.
- En caso de que la legislación vigente lo permita, los y las profesionales podrán solicitar la realización de prácticas en centros y servicios de Grupo 5 si cursan una formación que les permita una posición diferente hasta el momento.
- Realización y difusión de documentos informativos sobre las medidas del Plan de Igualdad.
- Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación.
- Facilitar que los permisos establecidos por hospitalización y fallecimiento para que puedan disfrutarse de manera fraccionada mientras dure esta situación y hasta cuatro días después del alta hospitalaria o cinco días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante.
- Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 15 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijo, hija o personas dependientes a cargo.
- Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones.
- Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta tres meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario.
- La empresa dará la oportunidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora en la que un menor a su cargo se encuentre en hospitalización y tratamiento continuado afectado por cualquier enfermedad grave.



## **Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.**

- Publicar a nivel provincial todas las vacantes abiertas de los centros de la zona.
- Garantizar que el personal interno pueda solicitar cambio de puesto a cualquier otro centro.
- La plantilla tendrá derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.
- Posibilidad de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.
- Licencia retribuida por un máximo de 6 horas a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debiéndose solicitar con un preaviso de 15 días.
- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y/o reglados.
- Se facilitará y garantizará el uso y disfrute de la acumulación del permiso de lactancia en los términos legal y convencionalmente previstos.
- Facilitar, en la medida de lo posible, la lactancia continuada, desde la habilitación de espacios, hasta el reconocimiento del tiempo necesario.
- Revisión en la comisión de seguimiento en el caso de que concurran situaciones que hagan inaccesible la consecución de las medidas contempladas.



## Apoyo a Trabajadoras que Sufren Violencia de Género

En el marco del compromiso de Grupo 5 y su representación legal de las trabajadoras y trabajadores con las **trabajadoras víctimas de violencia de género se fija como objetivo esencial el difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.**

- Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género que incluya un Plan de Seguridad.
- Informar a la plantilla a través de canales internos de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de la VG, así como de las mejoras que pudieran existir.
- Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad, ayuda económica etc, los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos para sufragar las necesidades vitales.
- Establecer un permiso retribuido de 5 días en el caso de traslado a otro centro de trabajo.
- Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Se darán licencias retribuidas necesarias para acudir a juzgados, comisaría, centros asistenciales, tanto para la víctima como para sus hijos o similares.
- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada.
- Informar a la comisión de seguimiento del plan sobre los casos de las víctimas de VG.
- La trabajadora que por violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo equivalente y se le reservará el trabajo e origen durante 6 meses.
- La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 45 días dentro de un periodo de dos años el total de sus retribuciones.
- La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación.
- La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo tiene derecho a la extinción del contrato con derecho a percibir una compensación de 3000€ si su antigüedad en la empresa es inferior a 5 años. Si es superior tendrán derecho a una indemnización de 15 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.



## Área organizacional

Con la intención de **avanzar en materia de igualdad, así como garantizar la plena aplicabilidad y eficacia del presente plan de Igualdad, Grupo 5 fija como objetivo primordial el preparar a la empresa para la obtención de toda la información necesaria**, donde la introducción de la variable sexo resulte útil en materia de igualdad de género.

- Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable “sexo” en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
- Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.
- Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión.



# PLAN DE IGUALDAD

## 2019-2023