

PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

2022 - 2026



SPAIN

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	4
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	7
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	38
7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	40
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	48
9.	CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	97
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	102
11.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	104
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	105

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.**

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Up SPAIN es una empresa especialista en la gestión de beneficios para las personas trabajadoras.

Desarrollamos servicios exentos fiscalmente. La implantación de estos sistemas aporta elevados ahorros para las empresas y su plantilla, mejorando la conciliación en la empresa. También tenemos herramientas de motivación creadas para incentivar, recompensar y motivar a sus personas trabajadoras, clientela, proveedores, etc.

Ofrecer beneficios sociales a empleados/as es una manera de mantenerles motivados/as y fidelizar el talento.

Los Beneficios Sociales suponen además el mismo compromiso por parte del empleado/a que supone un aumento del sueldo.

Nuestros valores se centran en el interés colectivo. Han estado construyendo el Grupo por más de 50 años y están completamente integrados en el proyecto estratégico.

La empresa cuenta con un **1er Plan de Igualdad** que estuvo en vigor desde el 2011 al 2015.

A la plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. le aplica el “*Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid*”, así como el “*ACUERDO DE EMPRESA sobre las condiciones laborales de la empresa CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.*”.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la **Comisión Negociadora** de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Marta Alberca	Técnica de I+D+Q	Parte empresarial
Daniel Sánchez	Técnico de Comunicación y Marketing	Parte empresarial
Lorena González	Técnica de RRHH	Parte empresarial
Concepción García	Dpto. Comercial	Parte social (Comité de empresa de Madrid - CCOO)
David González	Técnico de Comunicación y Marketing	Parte social (Comité de empresa de Madrid - UGT)
Ángela Santiago		Parte social (sindicato externo - UGT)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.**, siendo estos los siguientes:

- Centro de trabajo de Madrid: Calle de Juan Ignacio Luca de Tena, 14, 4º planta, 28027, Madrid.
- Centro de trabajo de Barcelona: Carrer d'Entença, 332- 334, 5ª 08029, Barcelona.
- Centro de trabajo de Bilbao: Calle Máximo Aguirre, 12 1ª d 48011, Bilbao, Bizkaia.
- Centro de trabajo de Alcobendas: 8 Bis 2ª Planta, C. Valportillo Segunda 8 bis, 28108 Alcobendas, Madrid.

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2022-2026)**.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. firmó a fecha de 1 de febrero de 2021, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. conformó el 17 de marzo de 2022 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 6 personas: 3 en representación de la plantilla y 3 en representación de la empresa.

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

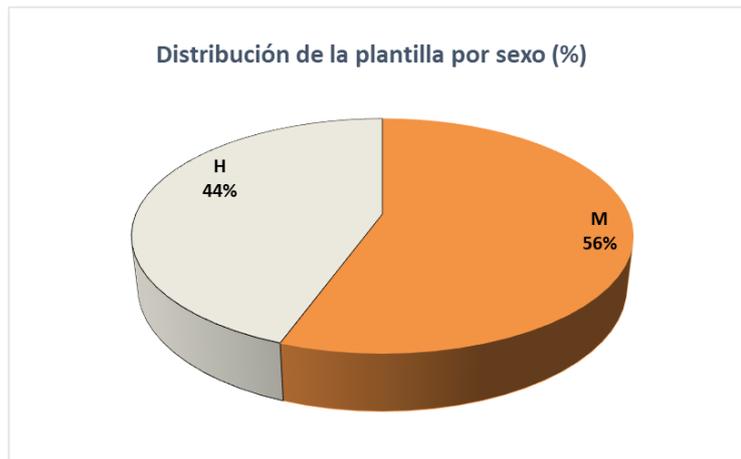
5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución plantilla por Sexo

La plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA S.A.U, según datos a 31 de diciembre de 2021, está compuesta por 50 trabajadoras y 40 trabajadores:

Se trata de una empresa equilibrada, el **56%** de la plantilla son trabajadoras y el **44%** restante trabajadores.

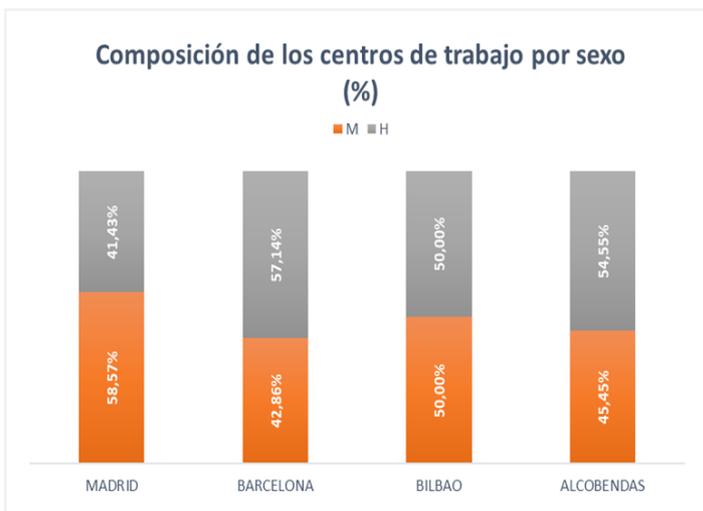


Distribución plantilla por Centro de Trabajo

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. cuenta con **4 Centros de trabajo**:

- Madrid
- Barcelona
- Bilbao
- Alcobendas

El que más plantilla concentra es el centro de Madrid, donde trabajan un total de 41 trabajadoras y 29 trabajadores, seguido por el de Alcobendas, donde trabajan 5 trabajadoras y



6 trabajadores y Barcelona, con 3 trabajadoras y 4 trabajadores. En términos porcentuales, se detecta que el mayor porcentaje de plantilla femenina y masculina se encuentra en el Centro de Madrid siendo un **82%** de trabajadoras y un **72,5%** trabajadores.

Distribución plantilla por Edad

Según datos aportados por la empresa, la **edad promedio** de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres en 4,1 años (46,7 en ellas y 42,8 en ellos), por lo tanto, la plantilla tanto femenina como masculina se encuentra en el mismo rango y se trata de una plantilla de edad madura.



Por **rangos de edad**, el rango con mayor proporción de plantilla femenina es el 41 a 45, en el que se encuentra el 34% de trabajadoras y el rango donde se encuentra mayor proporción de la plantilla masculina es el de 36 a 40 años, encontrándose un 20% de trabajadores.

Distribución plantilla por Antigüedad



En relación a los datos proporcionados por la empresa, la **antigüedad promedio** de la plantilla femenina y masculina es muy similar, algo más alto para ellos en 0,4 años, siendo de **13,9 años** para ellos y de **13,5 años** para ellas. En ambos casos se trata de una alta antigüedad.

Distribución plantilla por Estudios

Por **estudios**, se observa una **formación similar** en la plantilla femenina y en la masculina, si bien en el caso de la masculina, se encuentra un 60% de trabajadores con estudios universitarios, frente a un 56% de trabajadores con estos mismos estudios. En todo caso, se trata de una plantilla con alta cualificación.

Distribución RLPT por sexo

En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. existe **Representación Legal de las Personas Trabajadoras**, siendo 3 mujeres y 2 hombres, lo que corresponde a un **6%** de la plantilla femenina y un **5%** de la masculina, relacionándolo con el porcentaje general de plantilla esta es correspondiente con la de distribución de RLPT por sexo.

CUADRO RESUMEN: PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
Plantilla equilibrada por sexo.
Los 4 Centros de trabajo presentan equilibrio por sexo.
Plantilla de edad madura, el promedio de edad para ellas es más alto que para ellos en 4,1 años.
La antigüedad promedio de la plantilla femenina y masculina es muy alta, siendo de 13,9 años para ellos y de 13,5 años para ellas.
Ligera formación más alta en la plantilla masculina, siendo ambas plantillas de alta cualificación.
En la empresa hay RLPT, que esta equilibrada por sexo y correspondiente a la distribución general de plantilla por sexo.

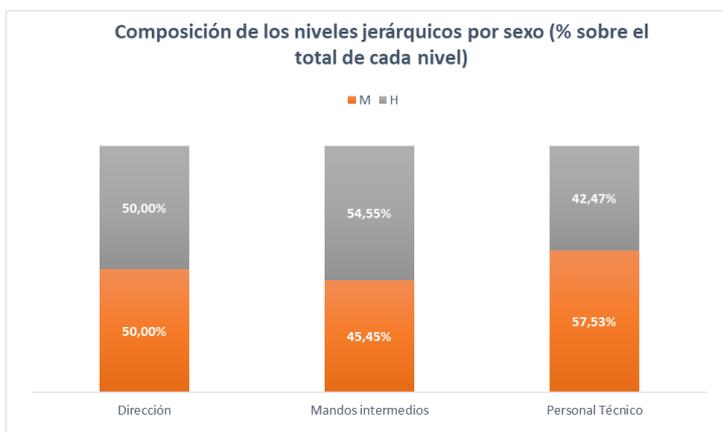
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución plantilla por Nivel Jerárquico

La plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. se divide en **3 Niveles Jerárquicos**:

- Dirección
- Mandos Intermedios
- Personal Técnico

El Nivel Jerárquico con mayor número de trabajadoras y trabajadores es **Personal Técnico**, con 42 mujeres y 32 hombres, siendo un **84%** de la plantilla femenina y un **77,5%**



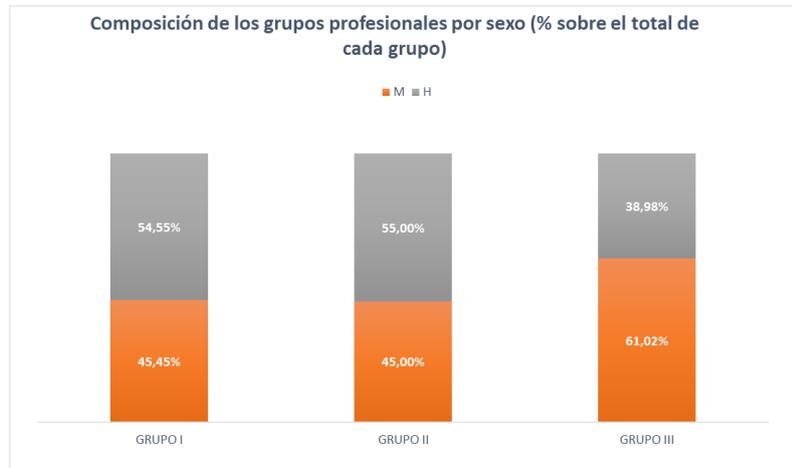
de la masculina. El Nivel Jerárquico de mayor rango, **Dirección** se encuentra un 6% de la plantilla femenina y un 7,5% de la plantilla masculina (3 mujeres y 3 hombres). Resaltar que en los 3 niveles jerárquicos se encuentra **una distribución equilibrada de plantilla**. Indicativo que en la empresa no se produce Segregación Vertical.

Distribución plantilla por Grupo Profesional

Se ha agrupado a la plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. en **3 grupos profesionales**:

- Grupo I
- Grupo II
- Grupo III

El grupo profesional con mayor número de trabajadoras y trabajadores es **Grupo III**, con 36 mujeres y 23 hombres, siendo un **72%** de la plantilla femenina y un **57,5%** de la masculina.



En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. hay dos **grupos profesionales equilibrados por sexo**:

- Grupo I: con un 54,55% de hombres y un 45,45% de mujeres.
- Grupo II: con un 55% de hombres y un 45% de mujeres.

El Grupo III, se encuentra casi equilibrado con un 61,02% de mujeres y un 38,98% de hombres.

Distribución plantilla por Categoría Profesional

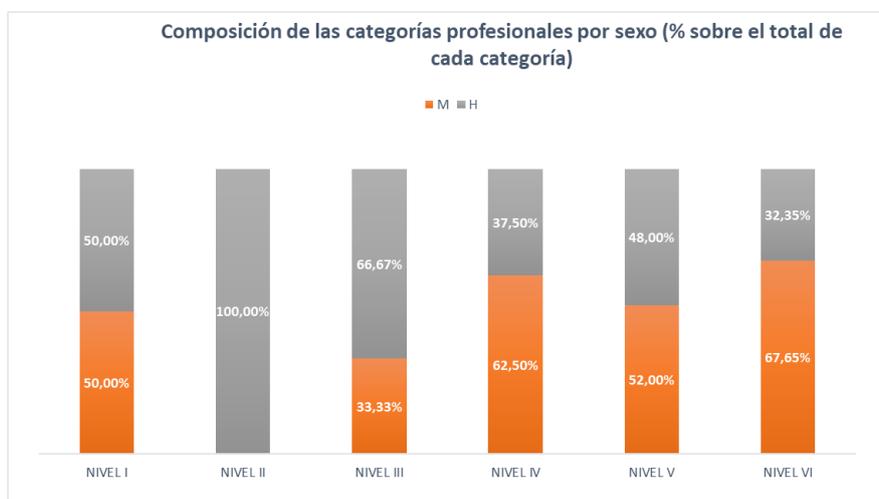
Se ha agrupado a la plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. en **6 categorías profesionales**:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV
- Nivel V
- Nivel VI

La categoría profesional con mayor número de trabajadoras y trabajadores es Nivel VI, con 23 mujeres y 11 hombres, siendo un 46% de la plantilla femenina y un 27,5% de la masculina. Le sigue Nivel V, con 13 mujeres (el 26% de la plantilla femenina) y 12 hombres (el 20% de la plantilla masculina).

En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. hay dos **categorías profesionales equilibradas por sexo**:

- Nivel I: con un 50% de hombres y un 50% de mujeres.
- Nivel V: con un 48% de hombres y un 52% de mujeres.



Distribución plantilla por puesto de trabajo

La plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. se distribuye en **42 puestos de trabajo** con la siguiente distribución:

PUESTO DE TRABAJO POR SEXO (%)			
PUESTO DE TRABAJO	M	H	Total general
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD Y TESORERÍA	2,00%		1,11%
DELEGADO COMERCIAL	14,00%	22,50%	17,78%
DIRECTOR COMERCIAL	2,00%		1,11%
DIRECTORA DE RRHH	2,00%		1,11%
DIRECTORA	2,00%		1,11%
TÉCNICO DE COMUNICACIÓN Y MARKETING		2,50%	1,11%
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN		2,50%	1,11%
DIRECTOR DE MARKETING ESTRATÉGICO		2,50%	1,11%
DIRECTOR ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y JURÍDICO		2,50%	1,11%
DIRECTOR DE INFORMÁTICA		2,50%	1,11%
DIRECTOR DE FABRICACIÓN Y EXPEDICIÓN		2,50%	1,11%
ESPECIALISTA DE MARKETING DIGITAL	2,00%	2,50%	2,22%
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTIÓN	2,00%		1,11%
RESPONSABLE DE PEDIDOS Y COBROS	2,00%		1,11%
MANAGER DE ESTABLECIMIENTOS	2,00%		1,11%
RESPONSABLE DE SERVICIO ATENCIÓN AL CLIENTE		2,50%	1,11%
RESPONSABLE DE ESTABLECIMIENTOS		2,50%	1,11%

RESPONSABLE DE ALIANZAS Y MEJORA CONTINUA/ CALIDAD		2,50%	1,11%
RESPONSABLE DE SISTEMAS		2,50%	1,11%
ANALISTA PROGRAMADOR	4,00%	7,50%	5,56%
DIRECTOR DE VENTAS		2,50%	1,11%
RESPONSABLE DE COMPRAS Y SERVICIOS GENERALES		2,50%	1,11%
RESPONSABLE DE PROYECTOS Y DE ZONA		2,50%	1,11%
REPONSABLE DE REEMBOLSO	2,00%		1,11%
ADMINISTRATIVO CONTABLE	4,00%	2,50%	3,33%
RESPONSABLE ADJUNTO DE PEDIDOS Y COBROS	2,00%		1,11%
TÉCNICO DE CONTROL DE GESTIÓN	2,00%		1,11%
TÉCNICO DE DESARROLLO DE RRHH	2,00%		1,11%
CONTABLE FISCALISTA	2,00%		1,11%
TÉCNICO DE ALIANZAS Y MEJORA CONTINUA /CALIDAD	4,00%		2,22%
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	2,00%		1,11%
TÉCNICO DE MARKETING ESTRATÉGICO		5,00%	2,22%
OPERADOR DE EXPEDICIÓN	6,00%	2,50%	4,44%
TELEMARKETING	4,00%		2,22%
TÉCNICO DE ESTABLECIMIENTOS	4,00%	2,50%	3,33%
TELEVENTA	2,00%		1,11%
OPERADOR DE PEDIDOS Y COBROS	12,00%	2,50%	7,78%
OPERADOR DE REEMBOLSO	2,00%	5,00%	3,33%
OPERADOR DE SERVICIO ATENCIÓN AL CLIENTE	14,00%	7,50%	11,11%
TELEMARKETING SINDICAL	2,00%		1,11%
OPERADOR DE FABRICACIÓN		5,00%	2,22%
TESORERÍA		2,50%	1,11%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Se encuentran 3 puestos de trabajo equilibrados por sexo:

- DELEGADO COMERCIAL: con un 43,75% de hombres y 56,25% de mujeres.
- ESPECIALISTA DE MARKETING DIGITAL: con un 50,00% de hombres y un 50,00% de mujeres.
- ANALISTA PROGRAMADOR: con un 40,00% de hombres y un 60,00% de mujeres.

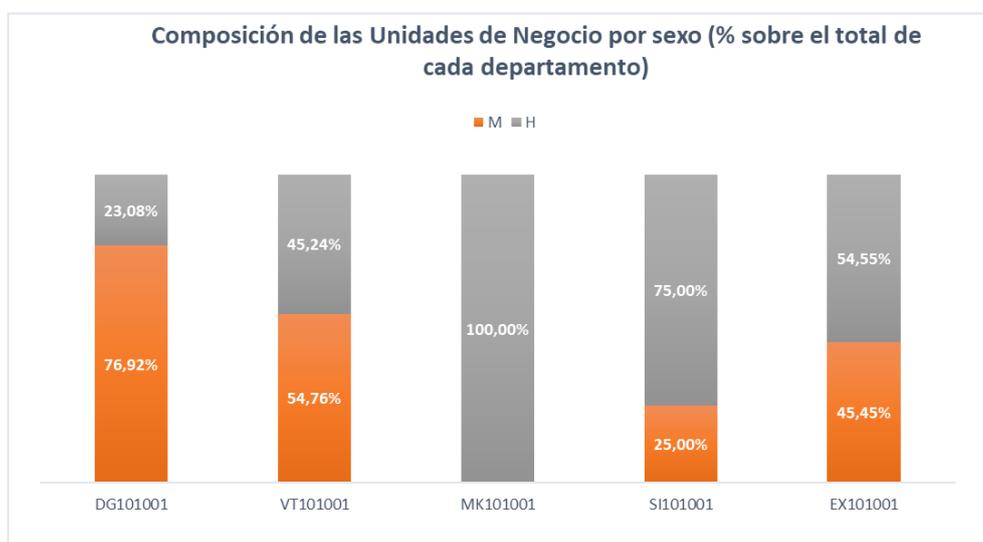
La existencia de puestos feminizados y puestos masculinizados es un indicativo de que **en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. se produce segregación horizontal**, si bien debe tenerse en cuenta que están ocupados la mayoría de ellos, por 1 único trabajador o trabajadora.

Distribución plantilla por Unidades de Negocio

De acuerdo con los datos aportados por CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U., se ha agrupado a la plantilla en **5 Unidades de Negocio**:

- DG101001: engloba los departamentos de RRHH, Alianzas y Mejora Continua y el Departamento Financiero.
- VT101001: engloba los departamentos de Ventas y Comunicación.
- MK101001: engloba el departamento de Marketing estratégico.
- SI101001: engloba el departamento de informática.
- EX101001: engloba los departamentos de Producción.

La Unidad de Negocio con mayor porcentaje de plantilla es **VT101001**, con un **46%** de la plantilla femenina y un **47,5%** de la plantilla masculina.



Unidades de Negocio equilibradas por sexo, encontramos VT101001, con un 54,76% de mujeres y un 45,24% de hombres y EX101001 con un 45,45% de mujeres y un 54,55% de hombres. La única Unidad de Negocio 100% masculinizada es MK101001.

CUADRO RESUMEN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES
La Dirección general de la empresa está ocupada por 1 mujer.
Los 3 niveles jerárquicos se encuentra una distribución equilibrada de plantilla, incluido en el de mayor rango, Dirección.
De los 3 Grupos profesionales de la empresa, dos son equilibrados y el tercero esta casi equilibrado por sexo.

PUNTOS DE MEJORA
La existencia de puestos de trabajo masculinizados y feminizados, son indicativo de estar produciéndose segregación horizontal, si bien debe tenerse en cuenta que están ocupados la mayoría de ellos, por 1 único trabajador o trabajadora.
De las 5 Unidades de Negocio de la empresa una está 100% masculinizada, MK101001 y otra altamente masculinizada, SI101001.
Análisis de la evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años.

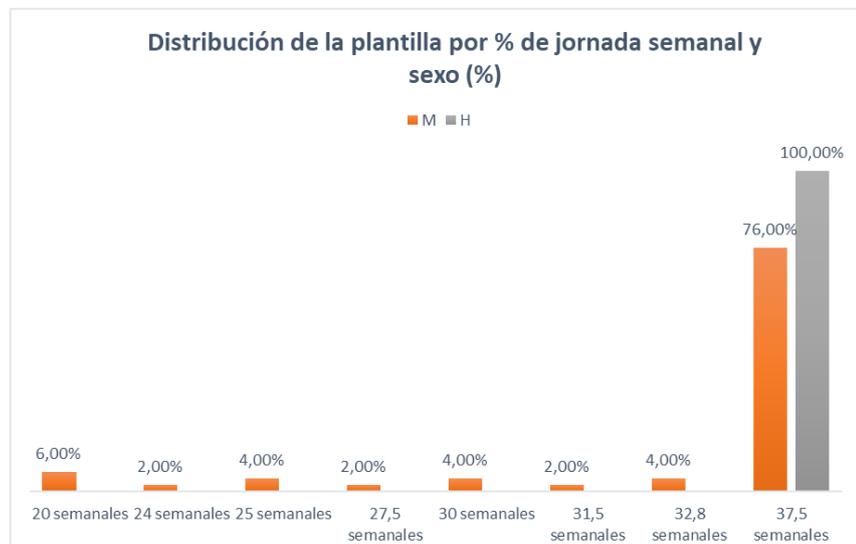
CONDICIONES DE TRABAJO

Tipología contractual

La modalidad de contratación **más habitual en la empresa es Indefinido a tiempo completo**, siendo el contrato de 43 trabajadoras y los 40 trabajadores, le sigue indefinido a tiempo parcial, como siguiente contrato más numeroso, siendo el contrato para 7 trabajadoras y ningún trabajador. Porcentualmente puede afirmarse que la **contratación indefinida a tiempo completo** es la mayoritaria en ambas plantillas siendo el caso del 100% de la plantilla masculina y el 86% de la femenina. El porcentaje de plantilla con contrato a tiempo parcial es pequeño, si bien recae en la plantilla femenina, no habiendo ningún hombre con este contrato.

Jornada laboral

La jornada completa en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. es de **37,5 horas** a la semana. El **100%** de la plantilla masculina (40 trabajadores) y el **76%** de la plantilla femenina (38 trabajadoras) tienen **jornada completa de 37 horas y media**. El resto de la plantilla femenina, 24% trabajan entre 32,8 y 20 horas semanales.



Horas extraordinarias

En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. no se realizan horas extraordinarias ni complementarias.

Salud laboral

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. **cuenta con un plan prevención de riesgos laborales.** El análisis de la Evaluación de Riesgos Laborales ha permitido observar cómo se incluye a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en el grupo de personas trabajadoras especialmente protegidas.

Cabe reseñar positivamente que la evaluación tiene en cuenta los riesgos psicosociales, los cuales suelen afectar en mayor medida a las mujeres. Sin embargo, no es posible detectar si se producen estas diferencias dado que las evaluaciones no se realizan teniendo en cuenta la variable sexo.

Bajas laborales

En el último año analizado, se han registrado un total de **19 bajas** en la plantilla, **9 bajas** en la plantilla femenina y **10 bajas** en la plantilla masculina. El **18%** de las trabajadoras de y el **25%** de los trabajadores de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. han causado alguna baja durante el último año. Por sexos, su peso es algo más significativo entre los hombres que entre las mujeres.

Analizando las causas de las bajas por sexo, se muestra que todas las bajas, tanto las de trabajadoras como las de trabajadores han sido por **contingencia común**.

Teletrabajo en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.

El **88% de la plantilla realiza teletrabajo**, concretamente 34 hombres y 45 mujeres. Entre ambos sexos no se detectan diferencias, siendo ligeramente superior el porcentaje de trabajadoras que realiza esta modalidad de trabajo respecto al total de su sexo.

Ausencias

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. contabiliza las ausencias y todas son justificadas, la diferencia es que unas no tienen que recuperarse en tiempo, como es el caso de asistencia a servicios médicos y otras deben ser recuperables, por ejemplo, cuando un trabajador/a se ausenta para ir al médico con un familiar, ese tiempo lo tendrá que recuperar.

Movilidad

La empresa dispone de una política de movilidad interna, mientras que, para la movilidad geográfica, la compañía se basa en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

A lo largo del periodo de análisis se han producido un total de **6 casos de movilidad funcional**, correspondiendo 3 a trabajadoras y 3 a trabajadores.

CUADRO RESUMEN: CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES
La contratación indefinida a tiempo completo es la mayoritaria en ambas plantillas siendo el caso del 100% de la plantilla masculina y el 86% de la femenina.
Todas las personas que trabajan en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. antes de la Pandemia COVID 19, tenían acceso a Teletrabajo 3 días al mes. Durante la elaboración del presente diagnóstico se ha negociado con el comité de empresa una política estandarizada de teletrabajo dos días a la semana.
La empresa cuenta un plan de prevención de riesgos laborales.
Durante la Pandemia la empresa realizó una encuesta cuyo principal objetivo era conocer cómo estaban viviendo trabajadores/as la situación de COVID, Teletrabajo, etc.
La empresa contabiliza las ausencias y todas son justificadas, la diferencia es que unas son o no recuperables en tiempo.
La empresa complementa mediante un seguro las prestaciones por incapacidad temporal debidas a un accidente no laboral o enfermedad no laboral hasta el 100% desde el noveno mes de baja hasta el vigésimo cuarto mes de baja.
Se dispone de una política de movilidad interna.
PUNTOS DE MEJORA
Revisión del plan y la evaluación de riesgos laborales para incorporar la perspectiva de género y asegurar que incluye la variable sexo en el análisis.
El porcentaje de plantilla con contrato a tiempo parcial es pequeño, si bien recae en la plantilla femenina, todos los hombres de la plantilla trabajan a tiempo completo.
Revisada la documentación de la empresa: Pacto empresa, Resultados 2020: Situación empleados/as UP SPAIN durante pandemia, se observa que está redactada en masculino genérico, se recomienda una revisión del lenguaje de la documentación de la empresa, haciendo un redactado inclusivo de la misma.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los **sistemas de reclutamiento** de candidaturas que utiliza la empresa son:

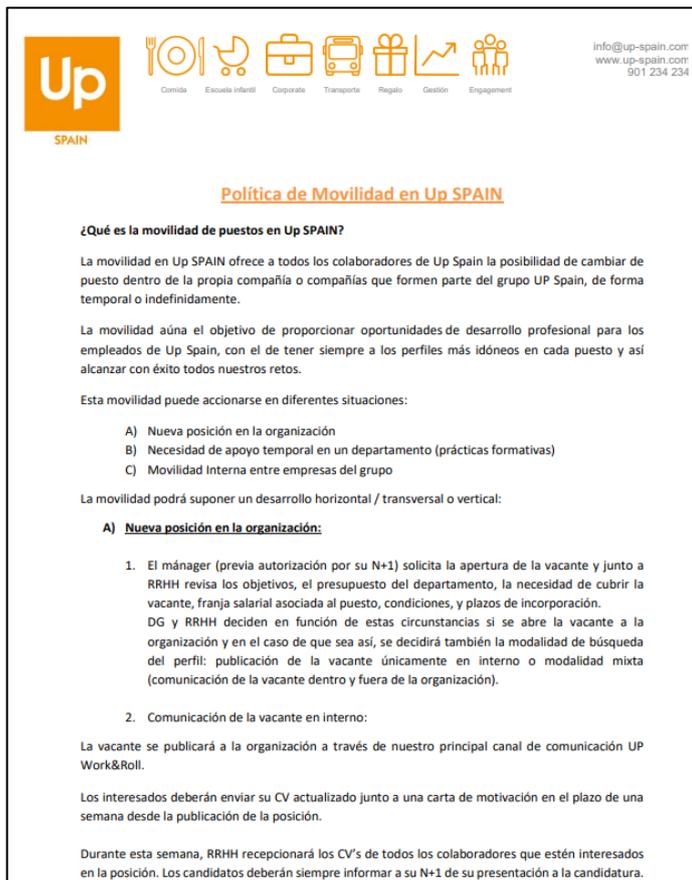
- Movilidad interna
- Búsqueda externa en diferentes portales de empleo (InfoJobs, LinkedIn, Consultoras externas, Primer empleo, Convenios con universidades, Intranet interna).

Los **criterios utilizados en los procesos de selección** son los que se encuentran en la ficha de puesto (competencias, funciones, objetivos...) y las necesidades que comunica el N+1 que necesitará.

Los **canales de comunicación** en interno utilizados son la Intranet (Work&Roll) y externamente dependiendo de la posición son los anteriormente apuntados (portales de empleo).

Como norma general la empresa publica internamente las ofertas de trabajo, pero es la Dirección General y RRHH quien decide si se publica internamente las vacantes de empleo o si se ha de buscar la posición externamente.

La empresa recoge esto dentro de su **política de movilidad interna**.



Up
SPAIN

Comida Escuela Infantil Corporata Transporte Regalo Gestión Engagement

info@up-spain.com
www.up-spain.com
901 234 234

Política de Movilidad en Up SPAIN

¿Qué es la movilidad de puestos en Up SPAIN?

La movilidad en Up SPAIN ofrece a todos los colaboradores de Up Spain la posibilidad de cambiar de puesto dentro de la propia compañía o compañías que formen parte del grupo UP Spain, de forma temporal o indefinidamente.

La movilidad aúna el objetivo de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para los empleados de Up Spain, con el de tener siempre a los perfiles más idóneos en cada puesto y así alcanzar con éxito todos nuestros retos.

Esta movilidad puede accionarse en diferentes situaciones:

- A) Nueva posición en la organización
- B) Necesidad de apoyo temporal en un departamento (prácticas formativas)
- C) Movilidad Interna entre empresas del grupo

La movilidad podrá suponer un desarrollo horizontal / transversal o vertical:

A) Nueva posición en la organización:

1. El mánager (previa autorización por su N+1) solicita la apertura de la vacante y junto a RRHH revisa los objetivos, el presupuesto del departamento, la necesidad de cubrir la vacante, franja salarial asociada al puesto, condiciones, y plazos de incorporación. DG y RRHH deciden en función de estas circunstancias si se abre la vacante a la organización y en el caso de que sea así, se decidirá también la modalidad de búsqueda del perfil: publicación de la vacante únicamente en interno o modalidad mixta (comunicación de la vacante dentro y fuera de la organización).
2. Comunicación de la vacante en interno:

La vacante se publicará a la organización a través de nuestro principal canal de comunicación UP Work&Roll.

Los interesados deberán enviar su CV actualizado junto a una carta de motivación en el plazo de una semana desde la publicación de la posición.

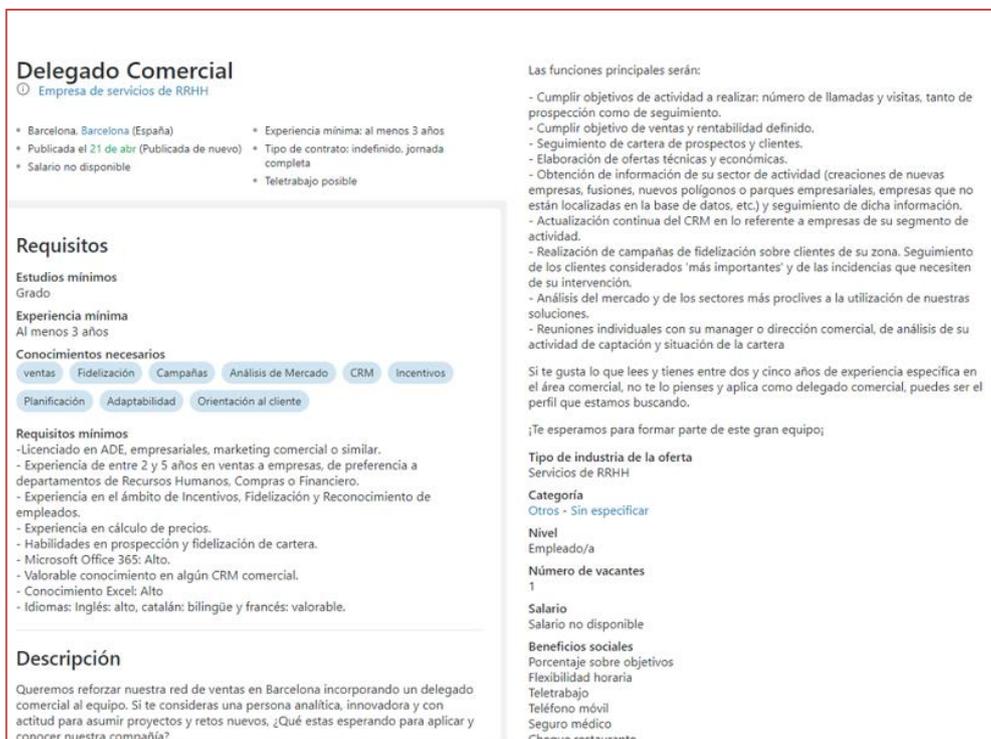
Durante esta semana, RRHH recepcionará los CV's de todos los colaboradores que estén interesados en la posición. Los candidatos deberán siempre informar a su N+1 de su presentación a la candidatura.

Fuente: Política de Movilidad. UP SPAIN

Ofertas de empleo

Las ofertas de empleo de la empresa realizan una descripción detallada de la vacante con información de:

- Puesto vacante
- Comunidad donde se necesita incorporar a la persona
- Requisitos que deben cumplirse
 - Estudios mínimos
 - Experiencia mínima
 - Conocimientos necesarios
 - Requisitos mínimos
- Descripción del puesto
- Funciones
- Categoría y Nivel
- Nº de vacantes
- Beneficios sociales



Delegado Comercial
① Empresa de servicios de RRHH

• Barcelona, Barcelona (España)
• Publicada el 21 de abril (Publicada de nuevo)
• Salario no disponible

• Experiencia mínima: al menos 3 años
• Tipo de contrato: indefinido, jornada completa
• Teletrabajo posible

Requisitos

Estudios mínimos
Grado

Experiencia mínima
Al menos 3 años

Conocimientos necesarios

ventas, Fidelización, Campañas, Análisis de Mercado, CRM, Incentivos
Planificación, Adaptabilidad, Orientación al cliente

Requisitos mínimos

- Licenciado en ADE, empresariales, marketing comercial o similar.
- Experiencia de entre 2 y 5 años en ventas a empresas, de preferencia a departamentos de Recursos Humanos, Compras o Financiero.
- Experiencia en el ámbito de Incentivos, Fidelización y Reconocimiento de empleados.
- Experiencia en cálculo de precios.
- Habilidades en prospección y fidelización de cartera.
- Microsoft Office 365: Alto.
- Valorable conocimiento en algún CRM comercial.
- Conocimiento Excel: Alto
- Idiomas: Inglés: alto, catalán: bilingüe y francés: valorable.

Descripción

Queremos reforzar nuestra red de ventas en Barcelona incorporando un delegado comercial al equipo. Si te consideras una persona analítica, innovadora y con actitud para asumir proyectos y retos nuevos. ¿Qué estás esperando para aplicar y conocer nuestra compañía?

Las funciones principales serán:

- Cumplir objetivos de actividad a realizar: número de llamadas y visitas, tanto de prospección como de seguimiento.
- Cumplir objetivo de ventas y rentabilidad definido.
- Seguimiento de cartera de prospectos y clientes.
- Elaboración de ofertas técnicas y económicas.
- Obtención de información de su sector de actividad (creaciones de nuevas empresas, fusiones, nuevos polígonos o parques empresariales, empresas que no están localizadas en la base de datos, etc.) y seguimiento de dicha información.
- Actualización continua del CRM en lo referente a empresas de su segmento de actividad.
- Realización de campañas de fidelización sobre clientes de su zona. Seguimiento de los clientes considerados 'más importantes' y de las incidencias que necesiten de su intervención.
- Análisis del mercado y de los sectores más proclives a la utilización de nuestras soluciones.
- Reuniones individuales con su manager o dirección comercial, de análisis de su actividad de captación y situación de la cartera

Si te gusta lo que lees y tienes entre dos y cinco años de experiencia específica en el área comercial, no te lo pienses y aplica como delegado comercial, puedes ser el perfil que estamos buscando.

¡Te esperamos para formar parte de este gran equipo!

Tipo de industria de la oferta
Servicios de RRHH

Categoría
Otros - Sin especificar

Nivel
Empleado/a

Número de vacantes
1

Salario
Salario no disponible

Beneficios sociales
Porcentaje sobre objetivos
Flexibilidad horaria
Teletrabajo
Teléfono móvil
Seguro médico

Fuente: Oferta empleo publicada en InfoJobs CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.

Las características que busca CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA en las personas candidatas está definido en un perfil objetivo en el cual están plasmadas las características básicas en la búsqueda de candidatos/as externos/as.

Proceso de acogida

En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. una vez seleccionada la persona a cubrir la vacante abierta se le envía un documento “**Carta de condiciones**”, en ella se recoge la siguiente información:

- Condiciones laborales y económicas:
 - Puesto:
 - Tipo de contrato:
 - Paquete retributivo anual:
 - Salario bruto anual:
 - Prima bruta anual en base a cumplimiento de objetivos:
 - Antigüedad:
- Paquete de beneficios sociales

Al mes de la incorporación del nuevo/a trabajador/a **se le realiza una entrevista para conocer su nivel de satisfacción** con el puesto, departamento y empresa. Y solicitándole sugerencias de mejora que se podrían aplicar en la empresa.

Altas últimos años

Según datos aportados por la empresa, entre los años 2018 a 2021, se han incorporado 20 personas en la plantilla, 11 mujeres y 9 hombres (**55%** de las incorporaciones han sido dentro de la plantilla femenina y el **45%** dentro de la plantilla masculina). El año con mayor número de incorporaciones fue 2018, con 5 mujeres y 3 hombres, seguido del 2019 con la incorporación de 5 mujeres y 2 hombres.

Bajas últimos años

Según datos aportados por la empresa, entre los años 2019 a 2021, han cesado en la empresa 22 personas, 11 mujeres y 11 hombres (50% de las bajas han sido dentro de la plantilla femenina y el otro 50% dentro de la plantilla masculina). El año con mayor número de bajas fue 2021, en el que cursaron cese definitivo 11 mujeres y 6 hombres.

Por **tipo de baja** se encuentra que el motivo más numeroso ha sido despido, siendo el caso de 6 mujeres y 3 hombres, y Baja Voluntaria siendo el caso de 4 hombres y 3 mujeres.

La empresa cuando alguien cursa baja voluntaria realiza una **entrevista de salida**, con el objetivo de conocer los motivos de la marcha, el nivel de satisfacción con el trabajo que ha desarrollado hasta la fecha en la compañía, si recomendaría a otras personas trabajar en UP SPAIN y que mejoras puede aplicar la empresa.

CUADRO RESUMEN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con una política de movilidad interna y dentro de ella, se incluye publicar como norma general internamente las vacantes.
Todas las personas que participan en cambios de puesto, dentro de la política de movilidad interna reciben un Feedback del proceso, sean o no seleccionadas.
Al mes de la incorporación del nuevo/a trabajador/a se le realiza una entrevista para conocer su nivel de satisfacción con el puesto, departamento y empresa. Y solicitándole sugerencias de mejora que se podrían aplicar en la empresa.
Las incorporaciones en los últimos 4 años han estado equilibradas por sexo, siendo un 55% de mujeres y un 45% de hombres.
La empresa cuando alguien cursa baja voluntaria realiza una entrevista de salida, con el objetivo de conocer los motivos de la marcha, el nivel de satisfacción con el trabajo que ha desarrollado hasta la fecha en la compañía, si recomendaría a otras personas trabajar en UP SPAIN y que mejoras puede aplicar la empresa.
PUNTOS DE MEJORA
Extensión del compromiso con la aplicación de criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección a empresas colaboradoras, consultoras y ETTS.
Comparando el nº de altas y el nº de bajas de los últimos tres años (altas: 6 hombres y 6 mujeres) y (bajas: 11 hombres y 11 mujeres), puede afirmarse que ambas plantillas han decrecido.
Revisada la documentación sobre los procesos de selección de la empresa: política de movilidad interna, carta de condiciones, ofertas de empleo, perfil objetivo, etc. Se observa que está redactada en masculino genérico, sería necesaria una revisión del lenguaje modificando y haciéndolo inclusivo.
Impartición de formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al personal implicado en los procesos de selección y contratación.
Creación de un registro de altas y bajas que incluya información relativa a las siguientes variables: edad, vinculación, contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, circunstancias familiares y causa.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desarrollo profesional

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. cuenta con una metodología de evaluación del personal, cada año se realiza una evaluación de desempeño de 90 grados, es decir, mánager con colaborador/a, dónde se evalúan competencias, objetivos y habilidades del año anterior. Todo ello con una serie de parámetros digitalizados a través de la plataforma HRIDER y otra entrevista de one to one con una serie de preguntas.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son:

- Las competencias a la vacante receptora, además de conocimiento del área y de la compañía.
- En ningún caso se tienen en cuenta las responsabilidades personales, la disponibilidad exclusiva, etc.

El puesto que se abre se hace a toda la compañía por igual.

La empresa refiere no observar dificultades en la promoción de las mujeres dentro de la compañía.

Desde el año 2018 se puso en marcha un proyecto llamado “**Empleabilidad**” donde hay bastante movimiento interno, promociones, etc., fruto de ese proyecto se empezaron a recoger los cambios de puestos de trabajo y responsabilidades.

Entre los años 2018 y 2021 han promocionado 6 personas: 3 hombres y 3 mujeres. Por lo que puede afirmarse que las promociones han sido equilibradas (50% dentro de la plantilla masculina y un 50% de la plantilla femenina).

CUADRO RESUMEN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con metodología de evaluación de trabajadores/as, cada año se realiza una evaluación de desempeño de 90 grados.
A la hora de promocionar, no se tienen en cuenta las responsabilidades personales de candidatos/as, ni la disponibilidad exclusiva.
Entre los años 2018 y 2021 han promocionado 6 personas: 3 hombres y 3 mujeres. Por lo que puede afirmarse que las promociones han sido equilibradas por sexo.

FORMACIÓN

Plan de formación

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. **dispone de un Plan de formación** anual que resulta de aplicación a toda la plantilla en base a sus necesidades formativas. Este plan se establece a finales del año, a partir de las **líneas estratégicas** generales marcadas por el departamento de Recursos Humanos en las que se deberá formar al año siguiente la compañía.

Las **necesidades formativas** de cada persona trabajadora se extraen a través de la realización de evaluaciones de desempeño, a partir de las cuales, el personal colaborador junto con los/as managers, exponen las necesidades de las formaciones técnicas e individuales.

Características de la formación recibida

Los cursos formativos impartidos comprenden **distintas temáticas**, véase:

- Competencias digitales
- Habilidades dependiendo del puesto
- Metodología de trabajo nuevas
- Dirigida a managers y directivos
- Ventas
- RGPD
- Igualdad
- Política lingüística

Las **formaciones necesarias para el desarrollo del departamento son obligatorias**, así como las de **RGPD**, mientras que también hay otras formaciones de **carácter voluntario**. Las personas trabajadoras que desean formarse en temáticas relacionadas con el desarrollo de su puesto de trabajo pueden recibir dicha formación a través de **retribución flexible**.

Los cursos se imparten, generalmente, en **horario laboral**. En caso de que se imparta fuera del horario laboral, hay compensación de horas laborales.

En los últimos años **se ha impartido formación en igualdad de oportunidades**, por lo que se recomienda retomar la misma y darle continuidad.

Personas formadas

Durante el periodo de análisis, CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. ha impartido formaciones en torno a **cuatro temáticas principales**:

- Formaciones técnicas
- Habilidades transversales
- Idiomas
- Idiomas / Habilidades transversales

Tanto mujeres como hombres han realizado mayoritariamente formaciones técnicas y en habilidades transversales, sin detectarse diferencias significativas entre ambos sexos.

En cuanto a las **horas totales de formación** por sexo, las mujeres han dedicado un total de 302,50 horas en formarse, frente a las 526 horas que han realizado los hombres; es decir, que el promedio de horas formativas de las mujeres ha sido de 6,72 horas, frente al de los hombres que ha sido de 16,97 horas, existiendo, por lo tanto, una **amplia diferencia a favor de los hombres**. Cabe señalar que la formación es de carácter voluntario.

CUADRO RESUMEN: FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con un Plan de formación
En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. se imparten tanto cursos técnicos como de desarrollo de habilidades.
Toda la formación se imparte en horario laboral y en el caso de producirse fuera del horario laboral, hay compensación de horas laborales.
Existe una política lingüística, a través de la cual la empresa facilita ayudas para la realización de exámenes oficiales de idiomas.
PUNTOS DE MEJORA
Creación de un registro de las formaciones impartidas que incluya las siguientes variables: sexo, área/departamento, tipo de contenido, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada por formación.
Dar continuidad a la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Los trabajadores han recibido un promedio de horas formativas más elevado respecto a las trabajadoras.

AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

La auditoría salarial cuenta con la misma vigencia que el presente plan de igualdad, es decir, de 2022 a 2026, tras lo cual se tendrá que realizar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan de igualdad.

Política salarial

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. dispone de un salario base, así como de un total de 9 complementos salariales.

Auditoría salarial

Para la realización de la auditoría salarial se ha realizado:

- **Sistema de clasificación de puestos de la empresa:** la empresa dispone de fichas de descripción de puestos de trabajo y de un sistema específico de valoración de puestos de trabajo.
- **Registro retributivo:** a la fecha de realización de este diagnóstico, CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. dispone de un registro salarial actualizado, por lo que se partirá de los datos retributivos en él contenidos.
- **Convenio colectivo:** a la plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. le aplica el “Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid”, así como el “ACUERDO DE EMPRESA sobre las condiciones laborales de la empresa CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.”.
- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas:** análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Análisis de la clasificación profesional y valoración de puestos de igual valor

En este apartado analizaremos de qué instrumentos dispone CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA S.A.U. para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, de manera que no se incurra en aspectos, ya sea directa o indirectamente, discriminatorios desde un punto de vista de género. Tal y como figura en el artículo 3 del RD 902/2020, los instrumentos destinados a garantizar y

asegurar la transparencia retributiva son los registros retributivos, la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo.

Valoración del sistema de clasificación profesional y convenio colectivo

El sistema utilizado es el que se corresponde con la **Clasificación Profesional recogido en los convenios de aplicación de la empresa**. En el caso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA solo existe un convenio colectivo que aplica a todos los centros de trabajo de la empresa: *Convenio colectivo estatal de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid*.

Según el convenio de aplicación, se establece la siguiente **división orgánica funcional** por convenio:

- **Grupo 1**, con aquellas personas que dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo. Se divide a su vez en dos sub-niveles:
 - Nivel 1: Titulado/a Superior
 - Nivel 2: Titulado/a Medio y Jefe/a Superior
- **Grupo 2**, con aquellas plantillas con autonomía para ejecutar y realizar procesos de trabajo de diversa complejidad y para proceder a la resolución de problemas bajo ciertas normas y directrices. Contempla los siguientes sub-niveles:
 - Nivel 3: Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
 - Nivel 4: Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
- **Grupo 3**, con aquellas personas trabajadoras con o sin responsabilidad de mando, pero con cierto grado de autonomía para ejercer su trabajo y resolver problemas. Para este grupo los sub-niveles son:
 - Grupo 5: Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1ª
 - Grupo 6: Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV
- **Grupo 4**, con cometidos de contenido instrumental y altamente previsible con arreglo a instrucciones previamente establecidas por normas.
 - Nivel 7: Dibujante, Ofic. 1ª OV, Conductor/a
 - Nivel 8: Administrativo/a, Calcador/a, Grabador/a Datos, Ofic. 2ª OV Ofic.
- **Grupo 5**, desempeña tareas con un alto grado de dependencia y claramente establecidas.

- Nivel 9: Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo
- Nivel 10: Botones

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio, Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador/a 1ª
	6	Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador2ª, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic. 2ª OV
V	9	Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

Puestos de trabajo de igual valor

En CHÈQUE DÉJEUNER la clasificación profesional establecida a través de un sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor para la totalidad de la plantilla, **se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor**, habiéndose asegurado de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, y el **principio de igual retribución para puestos de igual valor** en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

El **sistema analítico utilizado** para la elaboración de las valoraciones de puestos de trabajo de la compañía es el **sistema de puntos por factor** que combina el procedimiento analítico con el cuantitativo partiendo de los factores establecidos por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, en colaboración con el Instituto de las Mujeres.

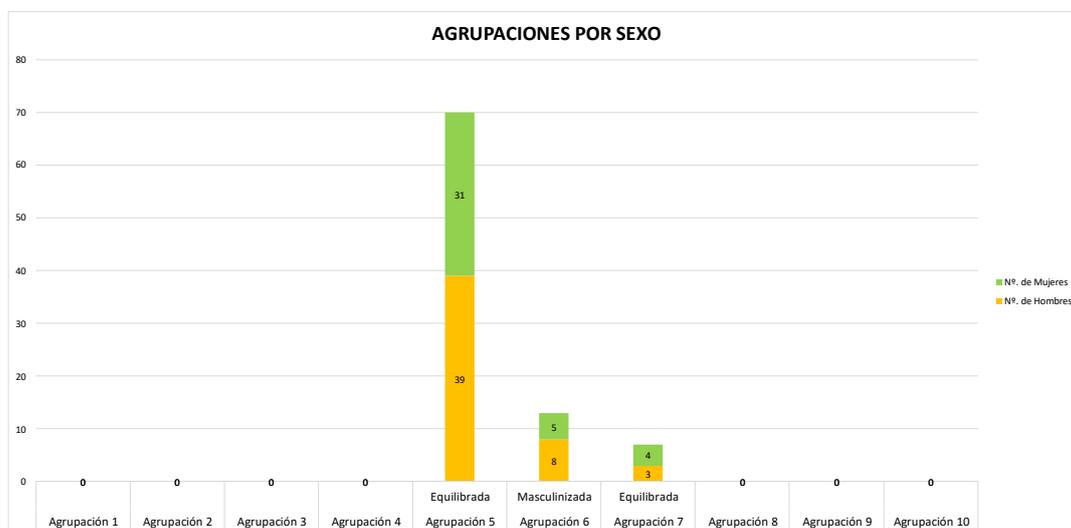
Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de factores. A cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se construye por tanto a partir de estos elementos:

1. Categoría de factores de valoración
2. Factores y sub-factores de valoración
3. Niveles
4. Ponderación de los factores y sub-factores de valoración
5. Puntuación de los puestos

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta.

La plantilla de CHÈQUE DÉJENEUR S.A.U. se divide en 3 escalas de trabajos de igual valor:



AGRUPACIÓN 5 – ESCALA 03	AGRUPACIÓN 6 - ESCALA 02	AGRUPACIÓN 7 - ESCALA 01
Financiera		
<ul style="list-style-type: none"> - Administrativo contable (443) - Contable fiscalista (443) - Operador de pedidos y cobros (434) - Responsable de compras y servicios generales (460) <ul style="list-style-type: none"> - Técnico de control de gestión (434) - Tesorería (436) 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable adjunto de pedidos y cobros (506), <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de contabilidad y tesorería (522) - Responsable de control de gestión (520) - Responsable de pedidos y cobros (520) 	<ul style="list-style-type: none"> - Director administrativo, financiero y jurídico (584)
Informática		
<ul style="list-style-type: none"> - Analista programador (417) - Responsable de proyectos y de zona (426) - Responsable de sistemas (426) 		<ul style="list-style-type: none"> - Director de informática (554)
Comercial		
<ul style="list-style-type: none"> - Delegado comercial (435) - Especialista de marketing digital (469) <ul style="list-style-type: none"> - Operador de servicio atención al cliente (432) - Técnico de comunicación y marketing (463) <ul style="list-style-type: none"> - Técnico de establecimientos (411) - Telemarketing sindical (417) - Telemarketing (414), <ul style="list-style-type: none"> - Televenta (408) 	<ul style="list-style-type: none"> - Director de ventas (522) <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de establecimientos (515) - Responsable de servicio atención al cliente (532) 	<ul style="list-style-type: none"> - Director comercial (553) <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de comunicación (553)
Producción		
<ul style="list-style-type: none"> - Operador de expedición (408) - Operador de fabricación (453) 	<ul style="list-style-type: none"> - Director de fabricación y expedición (543) - Responsable de reembolso (501) 	

- Operador de reembolso (411)		
Dirección General		
		- Directora (611)
RRHH		
	- Técnico de administración de personal (529) - Técnico de desarrollo de RR.HH. (529)	- Directora de RR.HH. (604)
Alianzas y mejora continua		
- Técnico de alianzas y mejora continua /calidad (411)	- Responsable de alianzas y mejora continua/ calidad (517)	

Se puede observar como la mayor parte de la plantilla se encuentra en la **agrupación 5** (escala 03) contando con un total de 31 mujeres y 39 hombres. A este grupo le sigue la **agrupación 6** (escala 02), que cuenta con un total de 5 mujeres y 8 hombres. En la escala que se encuentra más alta en la jerarquía (escala 01, **agrupación 7**) se observa un total de 4 mujeres y 3 hombres, siendo la única escala en la que hay más mujeres que hombres.

Registro retributivo

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. dispone de un registro retributivo actualizado relativo al periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021 de aplicación a la totalidad de la plantilla (50 mujeres y 40 hombres).

Convenio Colectivo

La totalidad de la plantilla de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. se encuentra adherido al **Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid**, además, existe también un **ACUERDO DE EMPRESA sobre las condiciones laborales de la empresa CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.** firmado por el Comité de Empresa en el 2008, compuesto por miembros de CCOO y de UGT.

De estos dos documentos se ha extraído la información necesaria respecto a las condiciones laborales y la naturaleza y criterios de asignación de los complementos reconocidos en el mismo.

Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas

Las políticas de conciliación y promoción son relevantes a tal fin porque fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla y pretenden evitar que las responsabilidades familiares puedan afectar negativamente a las mujeres, ya que siguen siendo ellas quienes mayor tiempo dedican a las mismas en comparación con sus compañeros varones. Esta mayor dedicación por parte de las mujeres puede afectar negativamente a su desarrollo profesional si la empresa no introduce acciones y políticas internas dirigidas a evitarlo.

El convenio(s) colectivo(s) establece las siguientes **medidas de conciliación**:

- Reducción de jornada por guarda legal
- Permisos retribuidos (matrimonio, nacimiento, situaciones graves de parientes, fallecimiento etc.)
- Licencias sin sueldo (con mínimo cinco años de antigüedad)
- Excedencias
- Suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor
- Cuidado del lactante

Además de las establecidas por convenio, la empresa, a través de los pactos de empresa y las medidas de conciliación implementadas pone a disposición de la plantilla otras medidas que se han especificado en el eje de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral del diagnóstico.

Respecto a las políticas de movilidad y oportunidades de promoción de la empresa, no se han detectado criterios que puedan perjudicar a las mujeres o personas que hacen uso de medidas de conciliación. No obstante, se **recomienda revisar en profundidad los criterios que se tienen en cuenta de la promoción** para garantizar que efectivamente no se perjudica de manera directa o indirectamente a las trabajadoras.

Retribuciones en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.

Para este estudio se han analizado los promedios y medianas del **salario base**, la totalidad de los **complementos salariales** y el **salario total** en base a las agrupaciones por puesto de igual valor. Para ello, se han tomado de referencia los **importes efectivos** referentes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

En la siguiente tabla se presentan los **promedios totales** de los diferentes conceptos analizados, detectándose la existencia de brecha salarial en la totalidad de los mismos: salario base (18%), complementos salariales (34%) y retribución total (22%).

Promedio	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL RETRIBUCIÓN
BRECHA SALARIAL		18%	34%	22%
Hombres	40	32.460,11 €	11.243,68 €	43.703,79 €
Mujeres	50	26.727,27 €	7.426,22 €	34.153,49 €

El cálculo de los promedios de los totales de cada grupo de conceptos en base a las agrupaciones por puesto de igual valor ofrece los siguientes resultados:

Promedio	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL RETRIBUCIÓN
ESCALA 05		19%	28%	21%
Hombres	31	28.169,70 €	8.816,38 €	36.986,08 €
Mujeres	39	22.776,40 €	6.357,29 €	29.133,68 €
ESCALA 06		28%	35%	30%
Hombres	5	37.986,00 €	16.509,51 €	54.495,51 €
Mujeres	8	27.419,34 €	10.741,19 €	38.160,53 €
ESCALA 07		-30%	47%	-8%
Hombres	4	58.803,41 €	23.473,01 €	82.276,42 €
Mujeres	3	76.243,05 €	12.482,44 €	88.725,48 €

Se debe tener en cuenta que, para el cálculo de los datos se han tomado en cuenta los **valores efectivos**, es decir, lo realmente percibido por cada persona trabajadora en el periodo de análisis tal y como establece la normativa vigente. Esto puede provocar diferencias que no tengan necesariamente un componente de sexo al venir causadas por diferentes jornadas laborales, reducciones de jornada o duraciones de contrato inferior al año.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Las medidas implantadas para corregir las desigualdades retributivas detectadas son:

- Seguimiento anual de los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales con el objetivo de garantizar la reducción de brechas salariales detectadas.
- Aplicación de lo establecido por el RD 6/2019 que establece la posibilidad de reorganizar el horario laboral por motivos de conciliación sin tener que reducir jornada y evitando con ello su correspondiente merma económica, cuando puedan darse situaciones de trabajadoras/es con responsabilidades familiares que lo soliciten.
- Revisión del lenguaje de los documentos utilizados en política salarial, por ejemplo, en el MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS, se detecta el uso del masculino genérico, se deberá tener en cuenta este aspecto en la redacción de futuros pactos que se negocien y redacten, así como el resto de documentación.

CUADRO RESUMEN: AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

PUNTOS FUERTES
La empresa dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor.
La empresa dispone de un registro retributivo actualizado.
La empresa pone a disposición de su plantilla diferentes beneficios sociales a disposición de trabajadoras y trabajadores.
PUNTOS DE MEJORA
Se producen brechas salariales a los trabajadores en todos los conceptos (salario base, complementos salariales y salario total).
La ESCALA 06 presenta una brecha salarial superior al 25% en la retribución total, alcanzando ésta el 30%.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas para favorecer la conciliación

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras las siguientes **medidas de conciliación**:

- Guardería en la empresa o ayudas económicas para este concepto.
- Flexibilidad de horarios.
- Jornada coincidente con el horario escolar.
- Teletrabajo.
- Adaptación de jornada/ Jornada a la carta.
- Reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes.
- Excedencias por cuidado de personas dependientes.

Todas estas medidas, según refiere la empresa son comunicadas a la plantilla a través del **acuerdo de empresa**, firmado por el comité de empresa en 2008, y las **noticias en W&R**.

Responsabilidades familiares

El **promedio de hijos/as a cargo de la plantilla** es de **1,24**, es decir de entre **1** y **2** tanto en hombres como en mujeres, siendo el promedio de ellas ligeramente superior al de ellos ya que el promedio es de **1,21 hijos/as para ellos** y de **1,27 hijos/as para ellas**.

Permisos, reducciones de jornada y excedencias

De acuerdo con los datos aportados por la empresa, en el último año los únicos **permisos** utilizados han correspondido a dos paternidades y una maternidad.

Por otro lado, únicamente se ha producido una **excedencia**, correspondiendo esta a una trabajadora por motivo de cuidado de menores.

También ha habido personal con **reducción de jornada**, concretamente ha habido **8** personas (9,20%) que se han acogido a reducciones de jornada, de éstas hay **7** mujeres (14,29%) y **1** hombre (2.63%).

La totalidad de estas reducciones de jornada han sido por **motivo de cuidado de menores**. Además, se produjeron dos solicitudes, ambas aprobadas, de **adaptaciones de jornada**, las dos relacionadas con el plan me cuida, y de mujeres.

CUADRO RESUMEN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con medidas de conciliación como, por ejemplo: ayuda de guardería, flexibilidad de horarios, adaptación de jornada, teletrabajo...
Hay información sobre descendencia por sexo.
Hay información segregada por sexo sobre permisos, reducciones de jornada y excedencias.
PUNTOS DE MEJORA
Impulsar medidas o campañas de corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres ya que las mujeres son las que frecuentemente se siguen acogiendo a medidas de conciliación como reducciones de jornada.
Recopilar en un catálogo o plan las diferentes medidas de conciliación que ofrece la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo de prevención y actuación

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. dispone de un **Protocolo de actuación en caso de acoso**, de aplicación a toda la plantilla de la organización.

Dicho documento recoge adecuadamente las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo tal y como se establecen en la normativa vigente, así como proporciona ejemplos de conductas constitutivas de estos casos de acoso.

Cabe destacar que **no se han llevado a cabo formaciones o acciones de sensibilización** específicas en prevención y actuación en casos de acoso sexual a la plantilla, por lo que se recomienda proceder al desarrollo de las mismas.

La empresa afirma que **no se han recibido denuncias** ni se han detectado situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo en la organización.

CUADRO RESUMEN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES
CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. cuenta con protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
No se han recibido denuncias ni se han detectado situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo en la organización.
PUNTOS DE MEJORA
Separación de los protocolos de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo canales de denuncia y comités instructores independientes.
Eliminar la mediación entre la víctima y la persona agresora como vía de resolución del procedimiento informal.
Se recomienda reducir a 10 días el tiempo de resolución del proceso a través del procedimiento formal.
Creación e inclusión en el protocolo de un modelo de denuncia.
Consideración del acoso sexual únicamente como falta muy grave e inclusión de las sanciones correspondientes tal y como se establecen en el convenio colectivo de aplicación.
No se establecen fechas ni periodos de vigencia y revisión del protocolo.
Se recomienda adecuar todo el procedimiento de acuerdo con el art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad que establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual.
Establecimiento de los canales de denuncia y las personas que forman parte de la Comisión Instructora.
Impartición de formación específica a las personas que componen el Comité Instructor.
Realización de acciones de difusión periódicas del protocolo, incluyendo mención a los canales de denuncia, procedimientos a seguir y personas de referencia.
Realización de acciones de sensibilización para la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual de alcance a toda la plantilla.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Plan de comunicación

CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. **no dispone de un plan de comunicación, ni de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo, por lo que se recomienda su elaboración e implantación.**

El lenguaje utilizado en las comunicaciones de la empresa igualmente **es inclusivo.**

La empresa informa de que en los últimos años se llevaron a cabo **formaciones en el uso inclusivo del lenguaje**, por lo que se recomienda dar continuidad a las mismas.

Además, cabe destacar que la empresa ha realizado **campañas de comunicación, en materia de igualdad de oportunidades.**

Canales y política de comunicación de la empresa

En CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. coexisten numerosos **canales de comunicación** con la plantilla:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Publicaciones propias
- Revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- LinkedIn embajadores
- Intranet (yammer y Work&roll)

Uso del lenguaje y de las imágenes

Se ha llevado a cabo el análisis de la **página web** del grupo, en la cual se ha detectado el **uso del masculino genérico** en varias ocasiones, por lo que se deberá proceder a realizar una revisión del mismo.

CUADRO RESUMEN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

PUNTOS FUERTES
La empresa dispone de una amplia variedad de canales de comunicación con la plantilla.
Las comunicaciones de la empresa tanto interna como externamente hacen uso de imágenes y lenguaje inclusivo.
Se han realizado numerosas acciones de sensibilización en igualdad.
PUNTOS DE MEJORA
Diseño e implantación de un plan de comunicación.
Se recomienda la elaboración, implantación y difusión de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo.
Continuación de las formaciones a la plantilla en lenguaje inclusivo.
Revisar la página web de la compañía para evitar hacer uso del masculino genérico.
Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía del compromiso con la Igualdad de Oportunidades.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes puestos, categorías, niveles y departamentos.

EJE 3: FORMACIÓN

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos.
- Incluir en el Plan de formación anual formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Introducir la perspectiva de género en los procedimientos de promoción profesional.

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

EJE 6: RETRIBUCIONES

- Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

- Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.
- Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.	Incorporar en la descripción de la empresa en las ofertas de empleo, el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA por la igualdad de oportunidades.
		Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa (documentación, guion de entrevista, test psicotécnicos, etc.).
	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.	Formación específica sobre procesos de selección con perspectiva de género dirigida a todas las personas que forman parte del proceso de selección y reclutamiento.
		Incluir en el protocolo de acogida y/o entrevista del primer mes para nuevas contrataciones cuestiones en materia de igualdad: la tolerancia cero a la discriminación, acoso, la existencia de plan de igualdad, etc.
		Impartición de formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al personal implicado en los procesos de selección y contratación.
		Creación de un registro de altas y bajas que incluya información relativa a las siguientes variables: edad, vinculación, contratación

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, circunstancias familiares y causa.
	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.	Extensión del compromiso con la aplicación de criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección a empresas colaboradoras, consultoras y ETTS.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes puestos, categorías, niveles y departamentos.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género (por puestos, categorías, niveles y departamentos).
		Análisis de la evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años.
FORMACIÓN	Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos.	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
		Creación de un registro de las formaciones impartidas que incluya las siguientes variables: sexo, área/departamento, tipo de contenido, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada por formación.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		Elaborar un informe anual/encuesta de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc., y conocer las causas de las asistencias o ausencias en la realización de acciones formativas, especialmente en la plantilla de trabajadoras.
	Incluir en el Plan de formación anual formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.	Mantener la oferta de cursos en materia de Igualdad dentro del plan de formación de la compañía.
		Formar como Agente de igualdad a una o varias personas de la Comisión de Seguimiento de igualdad.
		Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).
PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Introducir la perspectiva de género en los procedimientos de promoción profesional.	Revisión con perspectiva de género de la evaluación de desempeño anual, incluyendo cuestiones sobre la percepción en materia de igualdad de oportunidades.
		Formación específica en materia de igualdad a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de promoción.
		Establecer una política de desconexión digital.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL</p>	<p>Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.</p>	<p>Incluir en la entrevista de salida, cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
	<p>Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</p>	<p>Incluir la perspectiva de género en la encuesta de clima laboral.</p>
		<p>Revisión del protocolo de Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p>
		<p>Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas diagnósticas especiales para las trabajadoras.</p>
		<p>Implementar un programa de empresa saludable haciendo más saludable tanto el ámbito de trabajo como los hábitos de sus empleados/as dentro y fuera del entorno laboral, poniendo especial atención a las necesidades de salud según las diferentes franjas de edad.</p>
<p>RETRIBUCIONES</p>	<p>Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.</p>	<p>Estudio retributivo sobre las diferencias salariales detectadas, a través de un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos pluses que componen las retribuciones.</p>
		<p>Estudio anual de la evolución de la plantilla con perspectiva de género. tanto en puestos de trabajo, como en tipo de contratación, retribuciones, etc.</p>

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Impulso de medidas de corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres en las tareas de cuidados (campañas de sensibilización, trípticos, carteles, acciones formativas, charlas, etc.) y especialmente dirigidas a las mujeres, para ampliar la idea de conciliación a la vida personal, no solo familiar.</p>
		<p>Realización de una encuesta a la plantilla para conocer su grado de satisfacción con las medidas de conciliación, abriendo la posibilidad de propuestas de cambio y/o mejora que pudieran ajustarse más a las necesidades de la plantilla, poniendo especial atención en las diferentes necesidades de conciliación según las diferentes franjas de edad.</p>
		<p>Estudio de los resultados de la encuesta y análisis de viabilidad de las posibles ideas propuestas.</p>
		<p>Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación existentes disponibles.</p>
		<p>Facilitar la adaptación de jornada aquellas personas que lo soliciten, especialmente aquellas que tienen reducción de jornada.</p>
	<p>Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Elaboración y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.</p>

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>		<p>Separación de los protocolos de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo canales de denuncia y comités instructores independientes.</p> <p>Formación específica para las personas que formen parte de la comisión instructora.</p>
	<p>Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Píldora formativa y de sensibilización sobre el acoso sexual y aumentar la sensibilidad y el conocimiento ante las conductas sexistas.</p>
<p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</p>	<p>Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).</p>
		<p>Añadir el compromiso a favor de la igualdad en los valores de la empresa, página web, etc.</p>
		<p>Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía del compromiso con la Igualdad de Oportunidades.</p>

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		Elaboración de un Plan de Comunicación que favorezca la información del desarrollo de acciones informativas, así como participativas del desarrollo del Plan de Igualdad.
		Mantener la realización de campañas de sensibilización sobre temas de igualdad y de responsabilidad social: 8 de marzo, día de la corresponsabilidad, etc.
	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.	Elaboración, implantación y difusión de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje no sexista.
		Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en toda la documentación que elabore la empresa, tanto interna como externa, así como los contenidos de su página web.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.	Crear un protocolo de actuación para trabajadoras en situación de violencia de género.
		Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 01	Incorporar en la descripción de la empresa en las ofertas de empleo, el compromiso de CHEQUE DÉJEUNER ESPAÑA por la igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se incluirá en las ofertas de trabajo el compromiso expreso de la organización de aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>El redactado hará mención del compromiso de la empresa de llevar a cabo procesos de selección libres de cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo, así como de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad.</p> <p>Se llevará también a cabo una revisión de la redacción de la oferta que deberá redactarse con lenguaje no sexista para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión del compromiso (sí/no). ▪ % de ofertas publicadas que incluyen el compromiso. ▪ % de ofertas redactadas con lenguaje no sexista. 		

MEDIDA 02	Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa (documentación, guion de entrevista, test psicotécnicos, etc.).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que todos los procesos de selección de personal se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se revisarán los procesos de Selección y Contratación de la empresa.</p> <p>La revisión del procedimiento incluirá las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se revisarán todas las ofertas de empleo publicadas y asegurarán contener lenguaje no sexista. ▪ Se establecerán baremos de puntuación objetivos para cada uno de los puestos a seleccionar. ▪ Se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos, incluyendo guiones de entrevistas, informes, etc. ▪ Se revisarán y homogenizarán los canales de publicación de las ofertas y la información que incluyan estas ofertas. <p>Asimismo, se tendrá en cuenta el lenguaje utilizado en la documentación y los conocimientos sobre igualdad de oportunidades de las personas que participan en los procesos de selección.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023

INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y <ul style="list-style-type: none">▪ Análisis del procedimiento de selección en base a los criterios establecidos en la descripción de la medida (sí/no).▪ Nº y tipo de modificaciones realizadas.
---	--

MEDIDA 03	Formación específica sobre procesos de selección con perspectiva de género dirigida a todas las personas que forman parte del proceso de selección y reclutamiento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a las personas que participan en los procesos de selección y contratación. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad y perspectiva de género ▪ Estereotipos y sesgos de género ▪ Mujeres y hombres en el mercado laboral ▪ La igualdad en la empresa ▪ Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción, cuyas conclusiones serán trasladadas a la Comisión de Seguimiento, con el objetivo de valorar si es necesaria una mayor profundización en la materia.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Managers y Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

MEDIDA 04	Incluir en el protocolo de acogida y/o entrevista del primer mes para nuevas contrataciones cuestiones en materia de igualdad: la tolerancia cero a la discriminación, acoso, la existencia de plan de igualdad, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar la integración de la igualdad en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U., es necesario que las nuevas incorporaciones a la empresa conozcan el compromiso por la igualdad de oportunidades y la necesidad de que toda la plantilla esté involucrada para su consecución.</p> <p>Además de los asuntos propios de los diferentes procedimientos de la empresa que una nueva incorporación debe saber, se incluirá un módulo formativo específico sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en la formación de acogida a las nuevas personas trabajadoras.</p> <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión de modulo formativo en igualdad (sí/no). ▪ Nº de nuevas incorporaciones que han recibido la formación. ▪ % de nuevas incorporaciones que han recibido la formación. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

MEDIDA 05	Impartición de formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al personal implicado en los procesos de selección y contratación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a las personas que participan en los procesos de selección y contratación. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ igualdad de oportunidades y perspectiva de género ▪ mujeres y hombres en el mercado laboral ▪ la igualdad de oportunidades en la empresa <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción, cuyas conclusiones serán trasladadas a la Comisión de Seguimiento, con el objetivo de valorar si es necesaria una mayor profundización en la materia.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Managers y Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

MEDIDA 06	Creación de un registro de altas y bajas que incluya información relativa a las siguientes variables: edad, vinculación, contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, circunstancias familiares y motivo de la baja.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se procederá a la creación de un registro que permita a la empresa disponer de estos datos, así como de su evolución de cara análisis de la plantilla, detección de desequilibrios en departamentos de la organización, etc.</p> <p>Dicho registro recogerá información de todas las altas y bajas que se produzcan en la empresa e incluirá, como mínimo, la siguiente información: sexo, edad, vinculación, contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, circunstancias familiares y causa.</p> <p>La Comisión de Seguimiento tendrá acceso al registro y realizará revisiones puntuales del mismo para, en el caso de detectar situaciones de desigualdad en estos procesos, incorporar medidas de corrección al respecto.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	4º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del registro (sí/no). ▪ Recogida de información sobre las altas y bajas (sí/no). ▪ Inclusión de las variables enumeradas en la medida (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Nº y tipo de acciones correctoras implementadas. 		

MEDIDA 07	Extensión del compromiso con la aplicación de criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección a empresas colaboradoras, consultoras y ETTS.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se realizará una difusión específica a cada una de las empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general sobre el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Dicha difusión incluirá las medidas que puedan afectar a estas empresas, para transmitir su obligado cumplimiento como agentes implicados para con la organización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Empresas colaboradoras, Empresas proveedoras, Consultoras, ETTS, y Terceros en general.		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general. ▪ Nº de empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general informadas sobre el compromiso de igualdad. ▪ Nº de medidas que afectan a empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general. ▪ Nº de medidas que afectan a empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general difundidas a las mismas. 		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 08	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género (por puestos, categorías, niveles y departamentos).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes puestos, categorías, niveles y departamentos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realizar un seguimiento anual de la evaluación de la plantilla atendiendo de manera diferenciada por sexo a las altas y bajas de la empresa, así como a las promociones e identificar la infrarrepresentación femenina en los distintos puestos, departamentos y categorías profesionales.</p> <p>El estudio se realizará de forma anual y a partir de los datos de años completos.</p> <p>Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para, en el caso de detectar situaciones de desequilibrio, incorporar medidas de corrección al respecto.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla por categoría profesional (sí/no). ▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla por puesto de trabajo (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Nº y tipo de acciones correctoras implementadas. 		

MEDIDA 09	Análisis de la evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes puestos, categorías, niveles y departamentos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realización de una recogida de datos relativa a la composición de los distintos sistemas de clasificación de la empresa, incluyéndose los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años.</p> <p>Se procederá a realizar un análisis para observar la evolución que se ha producido y comprobar la posible existencia de segregación horizontal y/o vertical.</p> <p>Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	4º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recogida de datos de los niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años (sí/no). ▪ Análisis de los datos relativos al periodo de los cuatro últimos años (sí/no). ▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla por puesto de trabajo (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 10	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Inclusión de una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa que establezca la necesidad de estas empresas de revisar los contenidos y materiales utilizados desde la perspectiva de género. Se deberá prestar atención especialmente al uso del lenguaje, a las imágenes utilizadas y al contenido propiamente dicho, para evitar materiales sexistas y/o estereotipados.		
GRUPO DESTINATARIO	Empresas externas proveedoras de formación.		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Compras		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de contratos con empresas externas de formación en los que se ha incluido el requisito del uso del lenguaje no sexista e imágenes no sexistas. ▪ Enumeración de posibles usos sexistas detectados en las formaciones impartidas. ▪ Nº y tipología de cambios realizados. 		

MEDIDA 11	Creación de un registro de las formaciones impartidas que incluya las siguientes variables: sexo, área/departamento, tipo de contenido, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada por formación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño y creación de un registro que recoja, de forma desagregada por sexo, información relevante referente a las formaciones impartidas en la organización.</p> <p>Dicho informe incluirá, al menos, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tipo de formación ▪ contenidos ▪ duración ▪ horario de impartición ▪ modalidad ▪ puesto, área, departamento y categoría de pertenencia de las personas trabajadoras formadas ▪ % de jornada de las personas trabajadoras formadas ▪ permisos otorgados para la concurrencia exámenes ▪ medidas adoptadas para la adaptación de la jornada por formación ▪ responsabilidades familiares de las personas trabajadoras formadas ▪ posibilidades de promoción profesional de las personas trabajadoras formadas 		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del sistema de registro (sí/no). ▪ Inclusión de las variables descritas en la medida (sí/no). ▪ Actualización del registro de formaciones (sí/no). 		

MEDIDA 12	Elaborar un informe anual/encuesta de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc., y conocer las causas de las asistencias o ausencias en la realización de acciones formativas, especialmente en la plantilla de trabajadoras.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño y creación de un sistema de seguimiento y evaluación de las formaciones que recoja de forma desagregada por sexo, información relevante para detectar posibles diferencias en las acciones formativas impartidas a mujeres y hombres, así como el impacto o implicaciones de esta.</p> <p>Se extraerán los datos para la realización de este análisis del sistema de registro de formaciones.</p> <p>De forma anual se realizará un informe de conclusiones en base a los datos obtenidos en el que se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas en materia de formación.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos, Comunicación y Calidad		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y creación del sistema de seguimiento y evaluación (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones anual con plan de actuación en base a las deficiencias detectadas (sí/no). ▪ Nº de medidas incluidas en el plan de actuación. ▪ Nº de medidas implantadas para corregir las deficiencias detectadas. ▪ Nº de personas desagregado por sexo a las que afectan las medidas implantadas. ▪ % de personas desagregado por sexo a las que afectan las medidas implantadas. 		

MEDIDA 13	Mantener la oferta de cursos en materia de Igualdad dentro del plan de formación de la compañía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir en el Plan de formación anual formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesario la continua formación y sensibilización en diversas materias sobre la igualdad que fomenten que la plantilla sea cada vez más conocedora y participe de todas las acciones dirigidas a la obtención de la igualdad real.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ igualdad de oportunidades y perspectiva de género ▪ mujeres y hombres en el mercado laboral ▪ la igualdad de oportunidades en la empresa <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

MEDIDA 14	Formar como Agente de igualdad a una o varias personas de la Comisión de Seguimiento de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir en el Plan de formación anual formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Las personas que realicen la formación de Agente de Igualdad serán las encargadas de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar y gestionar planes, programas, proyectos y campañas de sensibilización orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la figura del agente de igualdad ▪ equidad de género e igualdad de oportunidades ▪ el género como organizador social ▪ derechos de las mujeres ▪ economía y mercado laboral ▪ androcentrismo y nuevas masculinidades ▪ planes de igualdad en las organizaciones ▪ herramientas para la intervención comunitaria <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión de Seguimiento		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

MEDIDA 15	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir en el Plan de formación anual formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar la integración de la igualdad en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U., es necesario que todas aquellas personas nuevas que se incorporen a la empresa conozcan el compromiso por la igualdad de oportunidades y la necesidad de que toda la plantilla esté involucrada para su consecución.</p> <p>Además de los asuntos propios de los diferentes procedimientos de la empresa que una nueva incorporación debe saber, se incluirá un módulo formativo específico sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en la formación de acogida a las nuevas personas trabajadoras de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ igualdad de oportunidades y perspectiva de género ▪ mujeres y hombres en el mercado laboral ▪ la igualdad de oportunidades en la empresa <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas incorporadas formadas, desagregado por sexo. ▪ % de personas incorporadas formadas, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 16	Revisión con perspectiva de género de la evaluación de desempeño anual, incluyendo cuestiones sobre la percepción en materia de igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procedimientos de promoción profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que los procesos de promoción de la empresa se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se dispondrá de un procedimiento de evaluación del desempeño desde la perspectiva de género.</p> <p>Este procedimiento establecerá criterios objetivos y adecuados los diferentes puestos de trabajo y su desempeño siguiendo la descripción y valoración previa.</p> <p>Se incluirán durante el proceso cuestiones relativas a la percepción de la igualdad de oportunidades por parte de las personas trabajadoras.</p> <p>Además, se pondrá especial foco en el lenguaje utilizado en la documentación y en la definición o descripción de la oferta del proceso de promoción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de la evaluación de desempeño (sí/no). ▪ Difusión del nuevo procedimiento de promoción a los departamentos y personas responsables (sí/no). ▪ Establecimiento de criterios objetivos (sí/no). ▪ Inclusión de preguntas sobre igualdad (sí/no). ▪ Revisión del lenguaje empleado (sí/no). 		

MEDIDA 17	Formación específica en materia de igualdad a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de promoción.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procedimientos de promoción profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a las personas que participan en los procesos de promoción. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad y perspectiva de género ▪ Estereotipos y sesgos de género ▪ Mujeres y hombres en el mercado laboral ▪ La igualdad en la empresa ▪ Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción, cuyas conclusiones serán trasladadas a la Comisión de Seguimiento, con el objetivo de valorar si es necesaria una mayor profundización en la materia.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Managers y Departamentos de Recursos Humanos		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre de 2024, 2025 y 2026.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 18	Establecer una política de desconexión digital.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se diseñará, elaborará e implementará una política de desconexión digital en base al derecho establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>Esta política de desconexión digital incluirá, al menos, las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interrupción o bloqueo automático de los equipos informáticos y tecnológicos fuera del horario laboral establecido. ▪ Apagado automático de las luces de los centros de trabajo a las 19 horas. ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización durante su periodo vacacional. ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización fuera del horario laboral. <p>Dicha política de desconexión digital será elaborada y negociada junto con la representación legal de las personas trabajadoras.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de Dirección y Comité de Empresa		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024

INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y <ul style="list-style-type: none">▪ Diseño de la política de desconexión digital (sí/no).▪ Negociación de la política de desconexión digital con la RLPT (sí/no).▪ Inclusión de las acciones descritas en la medida (sí/no).
---	--

MEDIDA 19	Incluir en la entrevista de salida, cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Inclusión de preguntas específicas en la entrevista de salida relativas a la percepción de la existencia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como referentes a las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes.</p> <p>Los datos obtenidos en las entrevistas se trasladarán de forma anual a la Comisión de Seguimiento para su análisis, a partir de los datos de años completos, la cual se plasmará en los informes de seguimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que causan baja definitiva en la empresa		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas que causan baja definitiva que responden a las preguntas, desagregado por sexo. ▪ % de personas que causan baja definitiva que responden a las preguntas, desagregado por sexo. ▪ Nº de personas que presentan baja voluntaria que responden a las preguntas, desagregado por sexo. ▪ % de personas que presentan baja voluntaria que responden a las preguntas, desagregado por sexo. ▪ Traslado de la información de forma anual a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Realización de análisis de los datos por parte de la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Inclusión de los datos en los informes de seguimiento (sí/no). 		

MEDIDA 20	Incluir la perspectiva de género en la encuesta de clima laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realización de encuestas de clima laboral que permitan conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo.</p> <p>Las encuestas de clima laboral incluirán, al menos, ítems relativos a la salud física, psicológica y social, así como al bienestar de la plantilla.</p> <p>Posteriormente se analizarán los resultados con perspectiva de género debiendo integrar como pregunta inicial la variable sexo y cruzando esta variable con el resto de preguntas con el fin de detectar si existen necesidades, riesgos o demandas diferenciadas entre las mujeres y los hombres de la plantilla</p> <p>Las encuestas de clima laboral se realizarán anualmente. Los resultados se plasmarán en un informe que incluirá un plan de actuación para corregir las posibles deficiencias detectadas, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	4º trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la encuesta de clima laboral (sí/no). ▪ Nº y tipología de ítems incluidos en la encuesta. ▪ Incorporación de la variable sexo en la encuesta (sí/no). ▪ Nº de personas que cumplimentan la encuesta, desagregado por sexo. ▪ % de personas que cumplimentan la encuesta, desagregado por sexo. ▪ Realización de un informe de resultados (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Nº y tipología de acciones llevadas a cabo a raíz de los resultados del informe. 		

MEDIDA 21	Revisión del protocolo de Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo.</p> <p>Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar de manera diferenciada los riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella, impartiendo formación sobre PRL con perspectiva de género a las personas implicadas. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. ▪ Eliminación de aquellas desigualdades que se detecten, entendiendo que constituyen un factor de riesgo. ▪ Atender en los análisis, evaluaciones y planes a las diferencias entre mujeres y hombres y su distinto impacto previniendo posibles desigualdades. 		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). ▪ Análisis del imparto diferenciado en PRL realizado (sí/no). ▪ Nº documentos y procesos revisados. ▪ Nº de cambios efectuados. 		

MEDIDA 22	Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas diagnósticas especiales para las trabajadoras.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas diagnósticas especiales para las trabajadoras y trabajadores, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta además los rangos de edad, por ejemplo, medidas como diagnóstico tumores pecho, prueba PSA (antígeno prostático específico), etc.</p> <p>Se tendrán en cuenta posibles avances médicos en las pruebas diagnósticas para poder incluir de manera progresiva.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Comunicación y Servicios Generales		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enumeración de las pruebas diferenciadas por sexo incluidas en el reconocimiento médico (sí/no). ▪ Nº de personas trabajadoras que las han realizado, segregadas por sexo. ▪ % de personas trabajadoras que las han realizado, segregadas por sexo. ▪ Nº de personas que han realizado el reconocimiento médico y que han accedido a las pruebas diferenciadas. ▪ % de personas que han realizado el reconocimiento médico y que han accedido a las pruebas diferenciadas. 		

MEDIDA 23	Implementar un programa de empresa saludable haciendo más saludable tanto el ámbito de trabajo como los hábitos de sus empleados/as dentro y fuera del entorno laboral, poniendo especial atención a las necesidades de salud según las diferentes franjas de edad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se procederá a diseñar e implementar un programa de empresa saludable gestionado por la Comisión de Seguridad, Salud y Bienestar.</p> <p>Este programa incluirá la realización de diferentes acciones destinadas a mejorar la calidad de vida y la salud psicológica de la plantilla, atendiendo a las necesidades concretas de hombres y mujeres. Para ello se pondrán en marcha diferentes actuaciones relacionadas con hábitos saludables, gestión emocional, gestión del estrés, alimentación saludable, etc.</p> <p>Se dotará, de esta forma, de herramientas que servirán a la plantilla no solo en el ámbito profesional, sino también en el personal, favoreciendo un mejor clima laboral y una mejor salud de las personas de la empresa.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del grupo de trabajo (sí/no). ▪ Nº de personas que componen el grupo desagregado por sexo. ▪ % de personas que componen el grupo desagregado por sexo. ▪ Nº y tipología de acciones desarrolladas. ▪ Nº de personas que participan en las acciones desagregado por sexo. ▪ % de personas que participan en las acciones desagregado por sexo. 		

EJE 6: RETRIBUCIONES

MEDIDA 24	Estudio retributivo sobre las diferencias salariales detectadas, a través de un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos pluses que componen las retribuciones.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar la transparencia retributiva y reducir y eliminar las posibles brechas salariales detectadas, se realizará un análisis por cada complemento salarial, revisando los criterios de concesión de los complementos salariales establecidos y estableciendo las justificaciones necesarias cuando haya diferencia salarial, a iguales condiciones, entre una trabajadora y un trabajador.</p> <p>En este análisis se tendrán en cuenta los distintos pluses que componen las retribuciones.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio realizado de concesión de complementos (sí/no). ▪ Enumeración de las causas de las brechas detectadas (sí/no). ▪ Justificación de cada caso de las brechas detectadas (sí/no). 		

MEDIDA 25	Estudio anual de la evolución de la plantilla con perspectiva de género. tanto en puestos de trabajo, como en tipo de contratación, retribuciones, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realización de un seguimiento anual de la evolución retributiva de la plantilla atendiendo de manera diferenciada por sexo a las altas y bajas de la empresa, así como a las promociones e identificar la infrarrepresentación femenina en los distintos puestos, departamentos y categorías profesionales.</p> <p>El estudio se realizará de forma anual y a partir de los datos de años completos.</p> <p>Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º trimestre de los años 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del estudio anual de la evolución de la plantilla (sí/no). ▪ Enumeración de las diferentes clasificaciones estudiadas: departamento, puesto de trabajo, etc. (sí/no). ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 26	Impulso de medidas de corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres en las tareas de cuidados (campañas de sensibilización, trípticos, carteles, acciones formativas, charlas, etc.) y especialmente dirigidas a las mujeres, para ampliar la idea de conciliación a la vida personal, no solo familiar.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Desarrollo de acciones de sensibilización para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades de cuidados y del hogar.</p> <p>Estas acciones irán destinadas a hombres y ahondarán en temáticas como los roles de género, el uso del tiempo de mujeres y hombres, las cargas de tareas de cuidados y del hogar, etc.</p> <p>Se hará especial hincapié en la difusión de los derechos laborales existentes en materia de paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Se realizarán también acciones de sensibilización con foco principal en las trabajadoras con el objetivo de que conciban sus necesidades de conciliación también en el ámbito personal.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones de sensibilización realizadas. ▪ Nº de formaciones impartidas. ▪ Nº de personas trabajadoras asistentes, desagregado por sexo. ▪ % de personas trabajadoras asistentes, desagregado por sexo. 		

	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de hombres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación familiar antes de la implantación de la medida.▪ % de hombres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación familiar antes de la implantación de la medida.▪ Nº de hombres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación familiar tras de la implantación de la medida.▪ % de hombres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación familiar tras de la implantación de la medida.▪ Nº de mujeres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación personal antes de la implantación de la medida.▪ % de mujeres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación personal antes de la implantación de la medida.▪ Nº de mujeres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación personal tras de la implantación de la medida.▪ % de mujeres que utilizan permisos o medidas relacionados con la conciliación personal tras de la implantación de la medida.
--	---

MEDIDA 27	Realización de una encuesta a la plantilla para conocer su grado de satisfacción con las medidas de conciliación, abriendo la posibilidad de propuestas de cambio y/o mejora que pudieran ajustarse más a las necesidades de la plantilla, poniendo especial atención en las diferentes necesidades de conciliación según las diferentes franjas de edad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se diseñará y realizará una encuesta anual con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la organización.</p> <p>En la encuesta se incluirán preguntas abiertas en las que la plantilla podrá señalar propuestas de cambio y/o mejora en base a sus necesidades de conciliación.</p> <p>Todas las respuestas deberán estar desagregadas por sexo y edad y las preguntas de encuesta deberán ser revisadas y actualizadas en base a las modificaciones que se produzcan en las medidas disponibles.</p> <p>Tras la realización de la encuesta se realizará un informe de conclusiones en el que se incluirá la información y propuestas por la plantilla y será trasladado a la Comisión de Seguimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Calidad y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	CALENDARIO	2º trimestre de los años 2023 y 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la encuesta (sí/no). ▪ Nº de personas que responden a la encuesta, desagregado por sexo. ▪ % de personas que responden a la encuesta, desagregado por sexo. ▪ Actualización de la encuesta (sí/no). ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no). 		

MEDIDA 28	Estudio de los resultados de la encuesta y análisis de viabilidad de las posibles ideas propuestas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>A partir del informe de conclusiones realizado en el que se recojan las diferentes percepciones y aportaciones de la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se procederá a realizar un análisis de visibilidad de las diferentes acciones propuestas por las personas trabajadoras de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U.</p> <p>En base a este análisis de viabilidad, se diseñará una propuesta de nuevas medidas a incorporar en la empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Comité de Dirección		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	CALENDARIO	1er trimestre de los años 2024 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de medidas sugeridas por la plantilla. ▪ % de medidas implantadas. 		

MEDIDA 29	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación existentes disponibles.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaboración y difusión anual de una Guía de Conciliación que recoja la totalidad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla.</p> <p>El contenido mínimo de la guía será:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Descripción, condiciones, derechos y personal de aplicación de las diferentes medidas existentes. ▪ Vía solicitud de las medidas disponibles. <p>Elaborada la guía, se llevarán a cabo diferentes acciones de difusión, utilizando distintos formatos y canales de comunicación, físicos (tablones de anuncios, carteles, etc.) o digitales (plataformas, redes, correo corporativo etc.). En el proceso de difusión, se hará especial hincapié en la necesidad de la implicación de los trabajadores en las tareas de cuidados, fomentado así la corresponsabilidad de los hombres.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Comunicación, Diseño y Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1er trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la guía (sí/no). ▪ Nº de formatos de la guía disponibles. ▪ Nº de canales de difusión empleados. ▪ Nº de personas desagregado por sexo que reciben la guía. ▪ % de personas desagregado por sexo que reciben la guía. ▪ Nº de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación antes de la difusión. ▪ % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación antes de la difusión. ▪ Nº de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación después de la difusión. ▪ % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación después de la difusión. 		

MEDIDA 30	Facilitar la adaptación de jornada aquellas personas que lo soliciten, especialmente aquellas que tienen reducción de jornada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se atenderá y estudiará de forma individualizada las solicitudes de adaptación de jornada por cuidados de hijas/os y/o personas dependientes, favoreciendo los acuerdos para dichas adaptaciones.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de solicitudes de adaptación de jornada recibidas, desagregado por sexo. ▪ % de solicitudes de adaptación de jornada recibidas, desagregado por sexo. ▪ Nº de adaptaciones de jornadas concedidas, desagregado por sexo. ▪ % de adaptaciones de jornadas concedidas, desagregado por sexo. 		

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 31	Elaboración y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño e implantación de un Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo que aborde las situaciones englobadas en estos tipos de acoso que puedan producirse en la organización.</p> <p>El Protocolo contará con un canal de denuncia y una Comisión Instructora específicos para estos tipos de acoso.</p> <p>Posteriormente, se llevará a cabo una campaña de difusión a través de todos los medios de comunicación disponibles en CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá el documento completo del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Se informará igualmente de los canales y procedimientos de denuncia definidos en el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y de las personas responsables del protocolo, a las que se deberá acudir en caso de necesitar ampliar información y/o articular el protocolo.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1º trimestre del año 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del protocolo (sí/no). ▪ Nº de actualizaciones realizadas (sí/no). ▪ Acta de aprobación de las actualizaciones realizadas (sí/no) ▪ Realización de la difusión (sí/no). ▪ Nº de canales de comunicación empleados. 		

	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas trabajadoras que reciben la información desagregada por sexo.▪ % de personas trabajadoras que reciben la información desagregada por sexo.
--	--

MEDIDA 32	Separación de los protocolos de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo canales de denuncia y comités instructores independientes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño e implantación de un Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo que aborde las situaciones englobadas en estos tipos de acoso que puedan producirse en la organización.</p> <p>El Protocolo contará con un canal de denuncia y una Comisión Instructora específicos para estos tipos de acoso.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo (sí/no). ▪ Implantación del nuevo Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo (sí/no). ▪ Creación de un canal de denuncia independiente (sí/no). ▪ Creación de una Comisión Instructora específica (sí/no). 		

MEDIDA 33	Formación específica para las personas que formen parte de la comisión instructora.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a la Comisión Instructora de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. para sensibilizar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para proporcionar las herramientas necesarias para detectar y actuar ante una situación de acoso desde su posición en la Comisión Instructora.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión Instructora		
RECURSOS	Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

MEDIDA 34	Píldora formativa y de sensibilización sobre el acoso sexual y aumentar la sensibilidad y el conocimiento ante las conductas sexistas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a la totalidad del personal de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. para sensibilizar y prevenir en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º trimestre 2023 y 1º trimestre 2024, 2025 y 2026.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

MEDIDA 35	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se incluirá en las comunicaciones de carácter interno y externo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades, incluyendo la página web y las redes sociales de la empresa. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad.</p> <p>Además, se llevarán también a cabo campañas de sensibilización a través de charlas, actividades informativas, etc. en fechas señaladas (8 de marzo, 25 de noviembre), que se publicitarán tanto interna como externamente, a través de los diferentes canales de comunicación existentes en la organización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de documentos revisados para incorporación del compromiso. ▪ % de documentos a los que se incorpora el compromiso. ▪ % de empresas colaboradoras y proveedoras comunicadas. ▪ Nº de campañas de sensibilización realizadas. ▪ Nº de canales de comunicación empleados. 		

MEDIDA 36	Añadir el compromiso a favor de la igualdad en los valores de la empresa, página web, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Inclusión del compromiso de la empresa con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como del correcto desarrollo del plan de igualdad en la página web de la organización.</p> <p>El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establecerá como uno de los principales valores de la empresa.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión del compromiso con la igualdad de oportunidades en la página web (sí/no). ▪ Establecimiento del compromiso con la igualdad de oportunidades como un valor de la empresa (sí/no). 		

MEDIDA 37	Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía del compromiso con la Igualdad de Oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se realizará una difusión específica a cada una de las empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general sobre el compromiso de EMPRESA con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Dicha difusión incluirá las medidas que puedan afectar a estas empresas, para transmitir su obligado cumplimiento como agentes implicados para con la organización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Empresas colaboradoras, Empresas proveedoras, Consultoras, ETTS, y Terceros en general.		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	3er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general. ▪ % de empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general informadas sobre el compromiso de igualdad. ▪ Nº de medidas que afectan a empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general. ▪ % de medidas que afectan a empresas colaboradoras, consultoras, ETTS, proveedores y terceros en general difundidas a las mismas. 		

MEDIDA 38	Elaboración de un Plan de Comunicación que favorezca la información del desarrollo de acciones informativas, así como participativas del desarrollo del Plan de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño y elaboración de un Plan de Comunicación en el cual se establezcan y planifiquen diferentes acciones informativas y participativas respecto al plan de igualdad.</p> <p>Entre estas acciones se incluirán comunicaciones en las reuniones que se realicen con las personas trabajadoras, así como a través de diversos comunicados, en relación con el estado en el que se encuentra la implantación del plan de igualdad, el número de medidas que se han desarrollado, los resultados de los informes de seguimiento y evaluación, etc.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño del Plan de Comunicación+ ▪ Nº y tipo de actuaciones comunicativas realizadas. ▪ Nº y tipo de canales de comunicación utilizados. ▪ Nº de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ % de la plantilla que recibe la información, desagregado por sexo. ▪ Se informa de los resultados obtenidos en los informes de seguimiento anuales (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación intermedia (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación final (sí/no). 		

MEDIDA 39	Mantener la realización de campañas de sensibilización sobre temas de igualdad y de responsabilidad social: 8 de marzo, día de la corresponsabilidad, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades informativas, etc. con motivo del 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer.</p> <p>Se fomentará la realización de acciones complementarias a las campañas de sensibilización pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas en la temática.</p> <p>Para fomentar la continuidad de las acciones, cada año se elija una temática distinta en materia de igualdad para profundizar en ella a través de las campañas de sensibilización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1er trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de campañas realizadas y temática de estas. ▪ Nº y tipo de metodologías empleadas. ▪ Nº y tipo de canales de comunicación empleados para su difusión. ▪ Nº de personas participantes desagregado por sexo, centro de trabajo, puesto y departamento. ▪ % de personas participantes desagregado por sexo, centro de trabajo, puesto y departamento. 		

MEDIDA 40	Elaboración, implantación y difusión de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje no sexista.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaboración de una guía que, de forma práctica, impulse una comunicación en la empresa libre de estereotipos e imágenes y lenguaje sexista.</p> <p>Esta guía incluirá, tanto contenidos teóricos que avalen el uso de una comunicación no sexista como información práctica que proporcione ejemplos, alternativas y recursos no sexistas que den la posibilidad de optar por las soluciones más válidas a cada contexto o situación.</p> <p>Tras la elaboración de la guía se procederá a su difusión a la totalidad de la plantilla a través de los diferentes canales de comunicación existentes en la organización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Comunicación y Calidad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la guía (sí/no). ▪ Implantación de la guía (sí/no). ▪ Inclusión de los contenidos mencionados en la descripción de la medida (sí/no). ▪ Difusión de la guía a la totalidad de la plantilla (sí/no). ▪ Nº y tipo de canales de comunicación empleados. 		

MEDIDA 41	Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en toda la documentación que elabore la empresa, tanto interna como externa, así como los contenidos de su página web.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se llevará a cabo una revisión, tanto del lenguaje como de las imágenes utilizadas en toda la documentación que elabore la empresa, tanto interna como externa, así como los contenidos de su página web.</p> <p>Los resultados del análisis y los cambios realizados se plasmarán en un informe, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p> <p>En el caso de detectarse usos del lenguaje o imágenes sexistas o que perpetúen estereotipos de género, se procederá a subsanarlos.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, Empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamentos de Comunicación y Calidad		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	CALENDARIO	2º trimestre de los años 2024 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del lenguaje empleado en la documentación interna (sí/no). ▪ Revisión de las imágenes utilizadas en la documentación interna (sí/no). ▪ Nº de documentos revisados. ▪ Revisión del del lenguaje empleado en la página web (sí/no). ▪ Revisión de las imágenes utilizadas en la página web (sí/no). ▪ Realización del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Nº de subsanaciones realizadas. 		

MEDIDA 42	Seguir realizando formaciones dirigidas a la plantilla en materia de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a la totalidad de la plantilla para sensibilizar sobre la importancia de un libre de estereotipos del lenguaje y las imágenes en la línea de los contenidos incluidos en el manual de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje no sexista.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ lenguaje no sexista ▪ imágenes no sexistas ▪ comunicación e igualdad <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 43	Crear un protocolo de actuación para trabajadoras en situación de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se llevará a cabo la elaboración de un Protocolo o plan de ayuda y atención a víctimas de violencia de género, mediante el cual se implementarán políticas dirigidas a crear una cultura de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la problemática asociada a estas situaciones, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo.</p> <p>El protocolo también establecerá un procedimiento de actuación interno que se pondrá en marcha cuando se tenga conocimiento o sospecha de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género.</p> <p>El protocolo deberá ser objeto de negociación entre la empresa y la representación de la plantilla. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria y equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>El protocolo será difundido a la totalidad de la plantilla.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución de la comisión de negociación del protocolo (sí/no). ▪ Elaboración del protocolo negociado con la RLT (sí/no). ▪ Difusión del protocolo a la totalidad de la plantilla (sí/no). ▪ Nº y tipo de canales utilizados para la difusión del protocolo. 		

MEDIDA 44	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a la totalidad de la plantilla, en materia de prevención y detección de Violencia de Género y violencias machistas impartido por personas expertas en la materia que incluye como contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipos de violencia machista que pueden darse en el ámbito laboral y consecuencias ▪ Herramientas de prevención, detección y actuación desde el ámbito laboral ▪ Caso práctico para detectar posibles situaciones de violencia machista y cómo actuar en función del tipo de violencia. <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1er trimestre del año 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). 		

MEDIDA 45	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades informativas, etc. con motivo del 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p> <p>Se fomentará la realización de acciones complementarias a las campañas de sensibilización pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas en la temática.</p> <p>Para fomentar la continuidad de las acciones, cada año se elija una temática distinta en materia de violencia machista para profundizar en ella a través de las campañas de sensibilización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	4º trimestre de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de campañas realizadas y temática de estas. ▪ Nº y tipo de metodologías empleadas. ▪ Nº y tipo de canales de comunicación empleados para su difusión. ▪ Nº de personas participantes desagregado por sexo, centro de trabajo, puesto y departamento. ▪ % de personas participantes desagregado por sexo, centro de trabajo, puesto y departamento. 		

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS	22	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T												
1.	Incorporar en la descripción de la empresa en las ofertas de empleo, el compromiso de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA por la igualdad de oportunidades.																	
2.	Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa (documentación, guion de entrevista, test psicotécnicos, etc.).																	
3.	Formación específica sobre procesos de selección con perspectiva de género dirigida a todas las personas que forman parte del proceso de selección y reclutamiento.																	
4.	Incluir en el protocolo de acogida y/o entrevista del primer mes para nuevas contrataciones cuestiones en materia de igualdad: la tolerancia cero a la discriminación, acoso, la existencia de plan de igualdad, etc.																	
5.	Impartición de formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al personal implicado en los procesos de selección y contratación.																	
6.	Creación de un registro de altas y bajas que incluya información relativa a las siguientes variables: edad, vinculación, contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, circunstancias familiares y causa.																	
7.	Extensión del compromiso con la aplicación de criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección a empresas colaboradoras, consultoras y ETTS.																	
8.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género (por puestos, categorías, niveles y departamentos).																	
9.	Análisis de la evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro últimos años.																	

Nº	MEDIDAS	22	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T												
10.	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.																	
11.	Creación de un registro de las formaciones impartidas que incluya las siguientes variables: sexo, área/departamento, tipo de contenido, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada por formación.																	
12.	Elaborar un informe anual/encuesta de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc., y conocer las causas de las asistencias o ausencias en la realización de acciones formativas, especialmente en la plantilla de trabajadoras.																	
13.	Mantener la oferta de cursos en materia de Igualdad dentro del plan de formación de la compañía.																	
14.	Formar como Agente de igualdad a una o varias personas de la Comisión de Seguimiento de igualdad.																	
15.	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).																	
16.	Revisión con perspectiva de género de la evaluación de desempeño anual, incluyendo cuestiones sobre la percepción en materia de igualdad de oportunidades.																	
17.	Formación específica en materia de igualdad a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de promoción.																	

Nº	MEDIDAS	22	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T												
18.	Establecer una política de desconexión digital.																	
19.	Incluir en la entrevista de salida, cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																	
20.	Incluir la perspectiva de género en la encuesta de clima laboral.																	
21.	Revisión del protocolo de Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.																	
22.	Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas diagnósticas especiales para las trabajadoras.																	
23.	Implementar un programa de empresa saludable haciendo más saludable tanto el ámbito de trabajo como los hábitos de sus empleados/as dentro y fuera del entorno laboral, poniendo especial atención a las necesidades de salud según las diferentes franjas de edad.																	
24.	Estudio retributivo sobre las diferencias salariales detectadas, a través de un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos pluses que componen las retribuciones.																	
25.	Estudio anual de la evolución de la plantilla con perspectiva de género. tanto en puestos de trabajo, como en tipo de contratación, retribuciones, etc.																	
26.	Impulso de medidas de corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres en las tareas de cuidados (campañas de sensibilización, trípticos, carteles, acciones formativas, charlas, etc.) y especialmente dirigidas a las mujeres, para ampliar la idea de conciliación a la vida personal, no solo familiar.																	

Nº	MEDIDAS	22	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T												
27.	Realización de una encuesta a la plantilla para conocer su grado de satisfacción con las medidas de conciliación, abriendo la posibilidad de propuestas de cambio y/o mejora que pudieran ajustarse más a las necesidades de la plantilla, poniendo especial atención en las diferentes necesidades de conciliación según las diferentes franjas de edad.																	
28.	Estudio de los resultados de la encuesta y análisis de viabilidad de las posibles ideas propuestas.																	
29.	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación existentes disponibles.																	
30.	Facilitar la adaptación de jornada aquellas personas que lo soliciten, especialmente aquellas que tienen reducción de jornada.																	
31.	Elaboración y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.																	
32.	Separación de los protocolos de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo canales de denuncia y comités instructores independientes.																	
33.	Formación específica para las personas que formen parte de la comisión instructora.																	
34.	Píldora formativa y de sensibilización sobre el acoso sexual y aumentar la sensibilidad y el conocimiento ante las conductas sexistas.																	
35.	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).																	

Nº	MEDIDAS	22	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T												
36.	Añadir el compromiso a favor de la igualdad en los valores de la empresa, página web, etc.																	
37.	Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía del compromiso con la Igualdad de Oportunidades.																	
38.	Elaboración de un Plan de Comunicación que favorezca la información del desarrollo de acciones informativas, así como participativas del desarrollo del Plan de Igualdad.																	
39.	Mantener la realización de campañas de sensibilización sobre temas de igualdad y de responsabilidad social: 8 de marzo, día de la corresponsabilidad, etc.																	
40.	Elaboración, implantación y difusión de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje no sexista.																	
41.	Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en toda la documentación que elabore la empresa, tanto interna como externa, así como los contenidos de su página web.																	
42.	Seguir realizando formaciones dirigidas a la plantilla en materia de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva.																	
43.	Crear un protocolo de actuación para trabajadoras en situación de violencia de género.																	
44.	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género.																	
45.	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.																	

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las 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.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

11.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Marta Alberca	Técnica de I+D+Q	Parte empresarial
Daniel Sánchez	Técnico de Comunicación y Marketing	Parte empresarial
Lorena González	Técnica de RRHH	Parte empresarial
Concepción García	Dpto. Comercial	Parte social (Comité de empresa de Madrid - CCOO)
David González	Técnico de Comunicación y Marketing	Parte social (Comité de empresa de Madrid - UGT)

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes a semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA, S.A.U. y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 12 de diciembre de 2022.