

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6500 *Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gate Gourmet Spain, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Gate Gourmet Spain, S.L.U. (código de acuerdo n.º 90100752112016), que fue suscrito con fecha el 3 de junio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., USO, UGT y PSICA en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE GATE GOURMET SPAIN, SLU

I. Introducción

Presentación Gate Gourmet

Gate Gourmet es el proveedor independiente líder de servicios de línea aérea de catering y aprovisionamiento de servicios para las aerolíneas.

Gate Gourmet fue fundada en 1992 por Swissair. En la década de 1990, Gate Gourmet creció a través de adquisiciones, incluyendo las cocinas de vuelo de Aero-Chef, SAS, Varig y British Airways. Gate Gourmet fue adquirida por el Grupo SAIR en 2003 y la compañía sufrió una importante reestructuración y refinanciación. Tras una serie de adquisiciones en 2006 y 2007, la marca GATEGROUP se introdujo a principios de 2008, ofreciendo un producto sin precedentes y al servicio de la industria de viajes. En mayo de 2009 comenzó a cotizar en la SIX Swiss Exchange.

Gate Gourmet pertenece al grupo de empresas que forman GATEGROUP, cuyos productos incluyen, aparte de catering y aprovisionamiento de servicios para las aerolíneas, servicios exclusivo de atención al cliente, servicio de limpieza, de seguridad en los aeropuertos y aeronaves, etc.

Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Gategourmet tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

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

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado en 2015 un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la distribución de jornadas, participación en la alta dirección y en la RLT. En este sentido, en el código de conducta de Gate Gourmet se enfatizan las garantías y el compromiso en materia de diversidad, igualdad de oportunidades, seguridad y salud y política de tolerancia cero frente a la discriminación o al acoso en todas sus vertientes.

Siguiendo los principios recogidos en esta Ley de Igualdad, las partes firmantes del presente Plan, declaran expresamente su voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres al mismo tiempo que se comprometen a promover políticas para hacer efectivo este principio en Gategourmet.

II. Estructura

El Plan de Igualdad de Gate Gourmet se realizó a partir del diagnóstico de situación de mujeres y hombres en la empresa. Para ello se analizó la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa contemplando los siguientes puntos:

- a) Número de personas en la plantilla de los centros de trabajo de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades.
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido.
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales.
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo o suspendido su contrato por excedencia, guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecieron los objetivos a alcanzar así como las acciones de seguimiento y evaluación para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores.
- Responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Responsable de Igualdad.
2. Acceso, selección y formación.
3. Contratación.
4. Formación
5. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
6. Violencia de género.
7. Conciliación.
8. Salud laboral.
9. Comunicación y sensibilización.
10. Retribución.

III. **Ámbito de aplicación**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio español para Gate Gourmet, englobando al total de la plantilla.

A todos los efectos, se incluyen tanto los centros de trabajo existentes a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia del mismo (la vigencia del plan queda recogida en el apartado 4 de este documento).

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito anteriormente.

IV. **Vigencia**

El Plan de Igualdad de Gategourmet entrará en vigor a la fecha de su firma, tendrá una vigencia de cuatro años.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

V. **Objetivos generales del Plan de igualdad**

Una vez analizado el diagnóstico inicial de la situación de la empresa, y teniendo en cuenta que su validez futura dependerá de su actualización periódica, los objetivos del Plan de Igualdad serán los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los Recursos Humanos no se desvíe de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Potenciar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la empresa.
- Promover los valores y la cultura de Gategourmet hacia la igualdad de oportunidades.
- Promover y asegurar la aplicación de las medidas establecidas en materia de conciliación.
- Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

VI. Objetivos específicos del Plan de igualdad

1. Responsable de igualdad

Objetivo específico 1.1: Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que participe en su implementación, supervise, coordine y unifique en la empresa criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada. Nombramiento comunicado. Informe a la Comisión de seguimiento sobre sugerencias, dudas o quejas planteadas por el personal de la empresa y sobre las medidas adoptadas o a adoptar.	Dpto. RRHH.	2016

2. Acceso, selección y promoción

Objetivo específico 2: Revisar los procedimientos de selección y promoción para el acceso a la empresa desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres utilizando, para ello, procesos de selección y promoción transparentes y objetivos, relacionados. Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y ocupaciones profesionales de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar y modificar, en su caso, el procedimiento estandarizado de selección y/o promoción interna, para asegurarnos de que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).	Documento del procedimiento.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
2. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: <ul style="list-style-type: none"> Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo. Utilizar un lenguaje no sexista, en los campos abiertos, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de las bolsas de empleo (por ejemplo, Infojobs). En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos. 	Número de ofertas y anuncios revisados respecto al género / número total de ofertas y anuncios realizados = tiende a 1.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
3. Revisar la solicitud de empleo desde la perspectiva de género, para incorporar el Principio de Igualdad en toda su estructura.	Solicitud revisada.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
4. En caso de utilizar ETT, Agencias de Colocación o cualquier empresa de selección externa para la selección de algún puesto de trabajo, se establecerá en las cláusulas la exigencia de actuar con los criterios de Gategourmet en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Cláusulas incorporadas en contrato con ETT's y/o agencias de colocación.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
5. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de Gategourmet con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	N.º de ofertas con compromiso/N.º total de ofertas.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
6. Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
7. Entregar a la Comisión de Seguimiento información estadística, desagregada por sexo, grupos profesionales y puestos y centros de trabajo, de los procesos de selección (número de las personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y su resultado (las que se seleccionan y las que se contratan).	Datos por puesto y centro de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Número de candidaturas por sexo presentadas.. • Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas. • Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas. • Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas. • Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas. • Número de hombres y mujeres contratados/ seleccionados. • Número de promociones desagregado por sexo y tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial y reducción de jornada). 	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente).
8. Hacer un seguimiento de la publicación de todas las vacantes en todos los centros para todos los puestos y grupos profesionales, en los medios habituales de comunicación de la empresa (tablones de anuncios).	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
9. Disponer de información de la distribución por sexo de los diferentes grupos profesionales, ocupaciones profesionales por centros de trabajo, para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla, darán copia a la RLT de su ámbito y a la Comisión de Seguimiento.	Número de mujeres y hombres por grupos y ocupaciones profesionales por centros de trabajo. Recibí de la comunicación de la información.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente).
10. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, centros de formación Profesional, Asociaciones y Fundaciones de Mujeres, entre otras) al objeto de avanzar en el equilibrio de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
11. Establecer, para todos los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad y capacitación, accederá el sexo menos representado, priorizando el acceso a las mujeres en los puestos donde estén subrepresentadas.	N.º procesos de selección para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas. Número de mujeres seleccionadas para cada puesto en los que estén subrepresentadas. Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
12. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a mujeres y hombres a ocupar puestos u ocupaciones en los que estén subrepresentadas/os, priorizando en los mismos a las mujeres en los puestos donde estén subrepresentadas.	Mensajes incluidos.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
13. Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo. Dicho registro deberá ser actualizado periódicamente	Nº de niveles de estudios formación registrados.	Dpto. RRHH.	A partir del 1/01/2017, anualmente y durante la vigencia del plan.
14. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil y marcar los posibles puntos de mejora.	Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas = tiende a 1. Registro de los datos.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
15. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimiento, etc).	Documento de ofertas.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan (anualmente).

3. Contratación

Objetivo específico 3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	N.º de mujeres con contrato temporal transformado en indefinido. N.º de hombres con contrato temporal transformado en indefinido.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos sobre incremento definitivo de jornada, así como las solicitudes que se presenten a tal efecto correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregado por sexo.	N.º de solicitudes de incremento definitivo de jornada / sexo. N.º de ampliaciones definitivas de jornada / sexo. N.º de transformaciones a tiempo completo / sexo. N.º de horas complementarias / ocupación profesional/sexo.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente, excepto para el n.º de horas complementarias, que será trimestral).

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
3. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos formativos, en prácticas, becarios y ETTs desagregados por sexo, así como los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.	N.º de contratos formativos, en prácticas y becas por sexo. N.º de contratos de interinidad realizados por sexo y causa.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
4. Realizar un modelo de solicitud para que los trabajadores/as a tiempo parcial, interesados/as en ocupar puestos de trabajo de jornada completa, o incrementar su jornada, se lo comuniquen a la empresa vía correo electrónico. De las peticiones formuladas, al trabajador o trabajadora se le dará el recibí de la empresa por el mismo medio.	Número de cuestionarios solicitados / N.º de personas afectadas. N.º de mujeres y hombres que quieren optar por tiempo completo.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del Plan.
5. Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de necesidad de contratación indefinida, a tiempo parcial de mayor jornada de carácter definitivo o tiempo completo cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia el género subrepresentado.	N.º de mujeres que aumentan su jornada con carácter definitivo / N.º de personas en plantilla que aumentan su jornada de manera definitiva por grupo profesional y ocupación.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
6. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	N.º de mujeres y hombres con discapacidad / N.º total de personas con discapacidad contratadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
7. La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	N.º de acciones preferentes realizadas.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del Plan.

4. Formación

Objetivo específico 4: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Realizar acciones de formación y sensibilización específica en materia de igualdad dirigida a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, formación, comunicación y gestión de equipos (mandos intermedios), formando a la persona responsable de cada área específica en la materia correspondiente.	N.º de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / N.º de integrantes de cada departamento = tiende a 1.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de personas formadas / N.º de personas que componen la Comisión.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.
3. Incluir módulos de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo en la formación dirigida a la nueva plantilla y actualización de la plantilla existente, incluidos mandos y nuevos mandos.	N.º de cursos con módulos de igualdad / N.º de cursos impartidos. N.º de cursos con información sobre el Plan de igualdad.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.
4. Garantizar desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.), tanto de los propios como de los impartidos por consultoras de formación.		Dpto. RRHH.	Desde la firma del Plan.
5. La Comisión de Seguimiento dispondrá de la información de todas aquellas acciones formativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	N.º cursos en los que participa la Comisión de Seguimiento / N.º total de cursos de igualdad impartidos.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.
6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la reducción y/o adaptación.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
7. La oferta de todas las acciones formativas existentes en la empresa se difundirá a toda la plantilla, ofreciendo el tiempo necesario para que los/as trabajadores/as puedan manifestar por escrito su intención de participar en cada curso. La empresa entregará a la Comisión de Seguimiento el dato de solicitudes a cada curso, así como los criterios para el reclutamiento de los participantes, desagregado por sexo.	Plan de formación anual. Acciones desarrolladas para comunicar la formación.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
8. Intentar dar la formación en horario laboral para facilitar la conciliación.	Memoria formativa anual.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
9. Posibilitar la formación a mujeres y hombres para puestos en los que estén subrepresentadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23.3 LET.	N.º de formaciones iniciadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).

5. Acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo específico 5: Revisar, consensuar e implementar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Consensuar, implementar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo. N.º denuncias por acoso sexual. N.º denuncias por acoso por razón de sexo. N.º de campañas de prevención y/o información realizadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo por medio de campañas de sensibilización de la plantilla (edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Modulo incluido en el Plan de formación anual aprobado por la empresa y la RLT.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Plan de formación anual aprobado por la empresa y RLT.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación anual que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.
5. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, su resultado, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo y medidas tomadas en cada caso.	N.º de denuncias comunicadas / N.º de denuncias registradas.. N.º de denuncias archivadas comunicadas / N.º de denuncias archivadas.. Resultado de los procedimientos abiertos.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
6. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo al total de la plantilla mediante una campaña de sensibilización, por los canales de comunicación internos de la Compañía.	Difusión del protocolo.	Dpto. de RRHH.	2.º semestre 2016.

6. *Violencia de género*

Objetivo específico 6: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Dpto. RRHH.	2.º semestre 2016.
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de centro de trabajo, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
3. Aumentar la duración del Desplazamiento de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar definitivamente, el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, instituciones u organismos, para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contactos y de colaboraciones establecidas. N.º de mujeres contratadas.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
5. El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria, ni incidir negativamente en una reducción de la retribución, ya sea de la correspondiente al día concreto del absentismo o a la retribución variable que pueda relacionarse con dicha ausencia. La trabajadora deberá certificar su condición de víctima de violencia de género con los documentos pertinentes para disfrutar de este derecho, así como justificar oportunamente la causa del absentismo conforme a la legislación vigente. O bien bajo informe de expertos, previo a la denuncia. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, siempre y cuando se justifique debidamente.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
6. Potenciar la campaña especial del Día Internacional contra la violencia de género.	Acción realizada.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
7. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	Acuse de recibo de la comunicación.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
8. Formar a una persona de Recursos Humanos para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica, legal o psicológica especializada.	Persona formada.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (anualmente), conforme a lo establecido en el Plan de formación que esté debidamente aprobado por la empresa y la RLT en la compañía.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
9. Posibilidad de concesión de una ayuda económica de hasta un máximo de 1.000€ para gastos originados por el traslado de las mujeres víctimas de violencia de género, siempre y cuando dicho traslado responda a un cambio de centro de trabajo. Se acreditará la situación mediante los documentos oficiales pertinentes.	N.º de mujeres a las que se le ha concedido una ayuda.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

7. Conciliación

Objetivo específico 7.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y conseguir que la conciliación y ordenación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras cumpla el principio de igualdad de oportunidades y trato, sea accesible a toda la plantilla por igual. Asimismo, garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla sin que el disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar a la plantilla, después de la firma del Plan y posteriormente de forma periódica, de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.	N.º de informaciones, comunicados colgados en los tablones de anuncios / N.º de centros.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año)
2. Recoger datos estadísticos, por centro de trabajo, desagregados por sexo, ocupación profesional y tipo de contrato de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente)
3. Realizar un informe en el que se detallen las solicitudes de reducción de jornada y concreción horaria por centro de trabajo y puesto, especificando las concedidas con la duración, la concreción horaria solicitada y las que se ha denegado dicha concreción, incluyendo los motivos de la denegación.	N.º de concreciones horarias solicitadas / N.º de concreciones horarias concedidas-concedidas con modificaciones-denegadas N.º de reducciones de jornada solicitadas / N.º de reducciones de jornada concedidas-concedidas con modificaciones-denegadas Causas de denegación de las solicitudes rechazadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente)
4. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.	Estudio realizado.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año)
5. Revisión medidas nuevas detectadas a través del estudio de necesidades respecto a mejoras en el sistema de turnos, concreciones horarias y permisos, de forma que los trabajadores y trabajadoras no tengan que recurrir exclusivamente a las formas de reducción de jornada.	N.º de medidas nuevas que se han introducido.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año)

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
6. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación	N.º de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan
7. Reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia por cuidado de hijo	N.º de solicitudes / N.º de concesiones / sexo.	Dpto. RRHH.	A partir de 01/01/2017 y durante la vigencia del plan
8. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes hasta segundo grado de parentesco. Se acreditará la situación de dependencia mediante los documentos oficiales pertinentes.	N.º de solicitudes / N.º de concesiones / sexo.	Dpto. RRHH.	A partir de 01/01/2018 y durante la vigencia del plan
9. Permiso retribuido para el acompañamiento de los hijos menores de 15 años a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social, hasta un máximo de 8 horas / semestre por progenitor o progenitora, o su parte proporcional con respecto de la fecha de ingreso del personal en la compañía en el año natural. Deberá de aportarse la justificación pertinente.	N.º de solicitudes / N.º de concesiones / sexo.	Dpto. RRHH.	Se garantiza la aplicación de la presente medida durante el segundo semestre de 2016, los ejercicios 2017, 2018, 2019 y primer semestre del 2020. Una vez finalizada la vigencia de la medida se revisará en relación al índice de absentismo de la Compañía.

Objetivo específico 7.2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos, etc.) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Comunicados específicos repartidos, n.º de campañas realizadas.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año).
2. Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre del permiso de maternidad.	N.º de hombres que han disfrutado permiso de maternidad.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente).
3. Los trabajadores podrán unir el permiso de paternidad a las vacaciones, así como a los días acumulados de lactancia.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
4. Sensibilizar a los trabajadores en materia de corresponsabilidad con formación específica.	N.º campañas de sensibilización.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año).

8. Salud laboral

Objetivo específico 8: Revisar la aplicación de la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar los actuales documentos y protocolos sobre embarazo para, en su caso, modificarlos y adecuarlos a la normativa vigente en materia de PRL relativa a embarazo, parto reciente y lactancia natural.	Informe de revisión de procedimientos.	Dpto. PRL.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año).
2. Difundir los protocolos de riesgos por embarazo y lactancia natural a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Los canales de comunicación interna. • Comunicaciones con los pasos a seguir una vez conocido el estado de embarazo. • Carteles informativos con las precauciones a adoptar en el puesto de trabajo en caso de embarazo o lactancia natural. 	Canales e instrumentos de comunicación interna de los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo. Número de comunicaciones efectuadas y/o número de carteles difundidos por centro de trabajo.	Dpto. PRL.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año).
3. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en los estudios e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales e informe sobre siniestralidad laboral y enfermedad profesional), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo y adoptar las medidas correctoras adecuadas a cada sexo.	Informes, evaluaciones y estudios sobre PRL con la variable de sexo incluida. Informe de siniestralidad laboral y enfermedad profesional por sexo, puestos y categorías profesionales.	Dpto. PRL.	Durante la vigencia del Plan (anualmente).
4. Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural, e informarán a la Comisión de Seguimiento.	Informe elaborado del comité de SS.	Dpto. PRL.	Durante la vigencia del plan (anualmente).
5. Posibilidad de acumular en 13 días efectivos de trabajo el permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 del ET, pudiendo ser disfrutado este permiso por uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.	N.º peticiones / N.º de concesiones.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

9. Comunicación y sensibilización

Objetivo específico 9.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de campañas de publicidad, las memorias anuales, convenio colectivo, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.	Chequeo de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el Plan de igualdad, mediante la utilización de los canales de comunicación internos de temas relacionados con la Igualdad de oportunidades y el trabajo de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
2. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo en los centros de trabajo.	N.º de ejemplares editados y difundidos	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.
3. Sensibilizar a directivos y mandos medios, mediante sesiones informativas en materia de igualdad y conciliación, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión de los diferentes procesos de Recursos Humanos (selección, contratación, formación, etc.).	Campañas de sensibilización efectuadas	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan (dentro del primer año).
4. Difundir el compromiso de la Empresa con la Igualdad de Oportunidades, tanto en las comunicaciones internas como externas.	Difusiones realizadas	Dpto. RRHH.	Desde la firma del plan.

10. Retribución

Objetivo específico 10: Garantizar una política retributiva transparente y ausente de discriminación por sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Realizar un estudio salarial, en base 100, de la plantilla por grupos profesionales, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres. Se deberán analizar todos los conceptos salariales existentes, tanto fijos como variables.	Informe anual de análisis de la retribución. Datos de retribución total anual por grupo profesional por hombres y mujeres.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan (anualmente).
2. En caso de detectarse desigualdades, la comisión de seguimiento, elevará a la dirección de Gate Gourmet, una propuesta de medidas correctoras.	Documento de la propuesta realizada.	Comisión seguimiento.	Durante la vigencia del plan (anualmente).

VII. Firma del Plan de igualdad

En Madrid, el 3 de junio de 2016, por los siguientes miembros:

Por parte de la empresa:

Sergio López García, Director de Recursos Humanos.
Sergio Núñez Jiménez, Manager de Relaciones laborales.
Yolanda Escribano Ramos, Directora Operaciones.
Yolanda Pino Torres, Responsable RRHH BCN.
Juan Antonio García Bersabé, Director Operaciones MAD.

Por parte de la representación sindical:

Beatriz Gómez Bernardo (CC.OO. MAD).
Susana Rivas Huesca (CC.OO. BCN).

Matilde García Ogalla, PSICA.
Alicia Medina Sánchez, PSICA.
José Ángel Fernández Palomeque, USO.
Miguel Ángel Mendoza Martínez, USO.
Inmaculada Alonso Gómez, UGT MAD.
Antonio Sánchez Díaz, UGT BCN.

ANEXO

Definiciones

Definiciones extraídas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Artículo 3. *Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

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

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. *Acciones positivas.*

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. *Tutela judicial efectiva.*

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.