

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

- 74** *Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Philips Lighting Spain, S.L.U.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Philips Lighting Spain, S.L.U. (código del acuerdo n.º 90101132112018), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la representación legal de los trabajadores afectados, 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 Trabajo 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, 18 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PLAN DE IGUALDAD PHILIPS LIGHTING SPAIN S.L.U.

1. Introducción

1.1 Antecedentes. El Grupo Philips llevó a cabo en el año 2016 una separación a nivel global de la rama de negocio correspondiente a «Lighting Solution» y la correspondiente a «Health Tech», al objeto de conseguir una mayor optimización y una mayor expansión global de la posición de liderazgo del Grupo que le permitiera captar nuevas oportunidades de mercado. De este modo, surge Philips Lighting Spain S.L.U. (en adelante Philip Lighting), el 1 de febrero de 2016, como entidad independiente, por escisión de Philips Ibérica S.A.U.

Philips Ibérica S.A.U., juntamente con los representantes legales de los trabajadores, ha venido desarrollando a través de sus Principios Generales del Negocio y sus valores, y con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre las personas empleadas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social. Así mismo cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2008. Por ello la situación actual de Philips Lighting viene influenciada por un largo recorrido en acciones en cuanto a la Igualdad de género.

La Dirección de la compañía promovió en noviembre de 2017, coincidiendo con el inicio de las negociaciones del I Convenio colectivo de Philips Lighting S.L.U., la

constitución de la Comisión de Igualdad y la realización del Diagnóstico Inicial de la Situación, tal y como prevé el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

1.2 Entorno de la compañía. Philips Lighting es el líder mundial en iluminación para profesionales y consumidores e iluminación para el Internet de las Cosas. Nuestros productos de Philips, los sistemas de iluminación conectados Interact y los servicios habilitados para datos, dan valor al negocio y transforman la vida en casas, edificios y espacios públicos.

Nuestro propósito es poner en valor el extraordinario potencial de la luz para unas vidas más iluminadas y un mundo mejor. Se trata de mejorar la vida de las personas y trabajar por un planeta sostenible a través de nuestros conocimientos e innovaciones de iluminación.

En Philips Lighting Los Principios Generales de Negocio (PGN) definen la norma para actuar con integridad en relación a sus empleados, clientes, socios empresariales y accionistas, así como el conjunto de la comunidad en la que estamos presentes.

En relación con la integridad en el trabajo se recoge:

« Prácticas de trabajo equitativas». Consideramos que una plantilla diversa y un entorno de trabajo incluyente son esenciales para un negocio innovador próspero. Tratamos de captar empleados de una diversa gama de procedencias. No se discrimina ya sea por raza, color, edad, género, identidad de género y expresión, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, discapacidad, y/o nacionalidad de origen o nacimiento.

Promovemos un ambiente de trabajo libre de abuso físico o verbal. No toleramos ninguna conducta que cree, fomente o permita un ambiente de trabajo con intimidación y acoso.

No hacemos uso de mano de obra infantil o forzada.

Reconocemos y respetamos la libertad de nuestros empleados para afiliarse a cualquier organización sindical de su propia elección al amparo de la legislación local, sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando los empleados están representados por un sindicato legalmente reconocido, entablamos un dialogo constructivo y participamos en las negociaciones o consultas necesarias con sus representantes libremente elegidos.

Tratamos de mantener un entorno de trabajo saludable, seguro y productivo.

Existe también en Philips Lighting una Política de Diversidad e Inclusión, siendo una prioridad aumentar la diversidad de la plantilla ya que ello tendrá un impacto positivo en el rendimiento del negocio. Para ello debe proporcionar un entorno de trabajo inclusivo en el que cada empleado pueda contribuir con lo mejor de sí.

2. *Compromiso de la Dirección*

Philips Lighting Spain S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

3. *Ámbito de aplicación y ámbito temporal*

Ámbito personal: El presente Plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Philips Lighting Spain S.L.U. adscritos a sus diferentes centros de trabajo.

Ámbito temporal: El Plan de igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y por tiempo de tres años (2018-2020). Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión de Igualdad se determine su modificación o por mandato legal quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.

Calendario: Tras el Diagnóstico Inicial de Situación del año 2017, se realizará un nuevo diagnóstico, con análisis de datos cuantitativos, anualmente para evaluar el impacto de las medias aplicadas. El diagnóstico de situación completo, incluidos aspectos cualitativos, se realizará cada tres años.

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad se recoge que la misma se reunirá con carácter trimestral para evaluación y seguimiento de las acciones.

4. *Resumen del diagnóstico*

La Dirección de la compañía promovió en noviembre de 2017, coincidiendo con el inicio de las negociaciones del I Convenio Colectivo de Philips Lighting S.L.U., la constitución de la Comisión de Igualdad y la realización del Diagnóstico Inicial de la Situación.

Posteriormente se procedió a la Constitución de una nueva Comisión de Igualdad, el 22 de julio de 2018, por cambio en la composición de sus miembros. El Diagnóstico de situación, referido al año 2017, fue presentado a dicha Comisión en la misma fecha.

Dicho diagnóstico inicial consistió en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, partiendo de la previa recogida de la información en base a los parámetros e indicadores definidos y consensuados con la Comisión de Igualdad, y siendo los principios propuestos por el Ministerio de Trabajo, a saber:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Conciliación de vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aquí, se refleja un desequilibrio de representación entre hombres y mujeres en el porcentaje global de la plantilla con predominio de hombres, siendo el 65 % hombres y el 35 % mujeres. Dicho desequilibrio se justifica por la alta presencia de perfiles técnicos, donde la presencia femenina en la universidad es menor, lo que dificulta su captación para la empresa (las conclusiones detalladas pueden consultarse en el Documento de diagnóstico de situación).

No se aprecia desequilibrio en cuanto a los contratos fijos, el 96% de las mujeres tienen contrato indefinido, y el 98% de los hombres. En los contratos en prácticas existe igualdad (50%).

En la Representación Legal de Trabajadores muestra tan solo una participación femenina del 23%.

En la distribución de la plantilla por edades se aprecia un incremento del sexo femenino en el tramo de los más jóvenes (tramo 20-29 años el 38% son mujeres).

El análisis de la plantilla por Grupo Corporativo muestra una mayor presencia de mujeres en el más bajo, 61%, ello se explica por la mayor presencia femenina en el área de atención al cliente. El total de la plantilla bajo Convenio revela una participación del 37% de mujeres frente al 63% de hombres. A partir de aquí, en niveles de dirección, la presencia femenina desciende hasta el 26%.

Es destacable que, de las incorporaciones del año 2017, el 41% han sido mujeres, frente al 32% del año anterior. También en las promociones internas se ve una tendencia positiva, reflejando que el 63% de los que cambiaron de nivel fueron mujeres.

El diagnóstico inicial de situación permitió conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitieron formular los objetivos que se integran en el Plan de Igualdad.

5. *Objetivos*

El Plan de Igualdad tiene como objetivo general la incorporación en la cultura empresarial el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando las situaciones de desigualdad o desequilibrio detectadas y garantizando la ausencia de discriminación.

Para desarrollar este objetivo general, se han establecido un conjunto de objetivos específicos, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de estos:

- Promover la conciliación de la vida laboral y personal.
- Promover la integración efectiva sin discriminación laboral.
- Construir una plantilla diversa.
- Fomentar la promoción profesional femenina.

6. *Políticas y medidas*

Philips Lighting tiene establecidas una serie de Políticas y Medidas en materia de Conciliación e Igualdad. Las Políticas son las directrices generales de la empresa en materia de conciliación e igualdad. Las Medidas son la concreción de las políticas y la mayoría de ellas vienen recogidas en el Convenio Colectivo. Las políticas son las siguientes:

Calidad en el empleo: Medidas que persiguen el fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, programas de compensación flexibles a la carta y programas de beneficios, programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar personal.

Flexibilidad temporal y espacial: Medidas para aportar flexibilidad de horarios laborables y distribución de la jornada en otros periodos temporales, teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto.

Apoyo a la familia de los empleados y empleadas: Medidas concebidas para respetar, facilitar y fomentar las relaciones de las personas empleadas con su entorno familiar. Van dirigidas a la maternidad, paternidad, ayuda a los y las menores, discapacidad y grandes dependencias de las personas trabajadoras.

Desarrollo profesional: Medidas diseñadas para concebir carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada de las personas colaboradoras.

Igualdad de oportunidades: Medidas diseñadas en torno a la diversidad con el fin de respetar y fomentar la igualdad de oportunidades y en especial las relacionadas con género, discapacidad, edad, raza, nacionalidad.

Existe un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios no sexistas, evitando la segregación tanto horizontal como vertical y las diferencias salariales. Este procedimiento de valoración se recoge en el Convenio Colectivo.

Liderazgo y estilos de dirección: Son aquellas políticas dirigidas a poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras a la conciliación de la vida familiar y laboral y la responsabilidad familiar.

Prevención de cualquier tipo de acoso. En los Principios Generales de Negocio se recoge la filosofía que define la norma para actuar siempre con integridad. Existe la posibilidad de realizar denuncias anónimas a través de la Ethics Line o del «Compliance Officer».

7. Planes de acción

Tras la realización del diagnóstico Inicial de Situación con los datos del año 2017, se han implantado, entre otras, una serie de medidas que se resumen a continuación (ver esquema de medidas en anexo II):

Área de Conciliación:

Ampliar las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo a la Oficina de Gestión de Pedidos, mayoritariamente compuesta por mujeres.

Ampliar un día de vacaciones por cada diez años de antigüedad, y de uno a dos días el permiso por cambio de domicilio.

Suscribir el Plan Familias con la Fundación Adecco enfocado a personas empleadas con familiares con discapacidad para mejorar la conciliación y ayudar a la inclusión sociolaboral de sus hijos.

Área de Integración:

Firma de un Plan de Colaboración con la Fundación Adecco para contribuir a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Medias encaminadas a conseguir la integración cultural en los nuevos empleados internacionales.

Área de Selección: Promover la presencia de candidatas femeninas en los procesos de selección externos, dándoles prioridad en la presentación final de candidatos.

Área de Promoción:

Promover la presencia de mujeres en los procesos de selección internos.

Programa de talento femenino para fomentar la promoción de las mujeres a puestos de dirección.

ANEXO I

Compromiso de la Dirección

Philips Lighting Spain S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta «La

situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Madrid, 10 de noviembre 2017.—Market Leader Iberia, Josep Manel Martínez Andrés.

ANEXO II

Esquemas de los planes de acción

FICHA ACCIÓN Nº	1		
ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral		
ACCIÓN	Ampliar conceptos de conciliación en el Departamento Gestión de Pedidos		
FECHA INICIO	01.01.2018	FECHA FIN	Indefinida
OBJETIVOS	<p>Facilitar uso de jornada flexible. En base al horario oficial pactado se establece una flexibilidad diaria individual de incorporación al trabajo entre las 7h 30' y las 9h de la mañana.</p> <p>Facilitar el teletrabajo un día a la semana</p>		
DESCRIPCIÓN	<p>Existían con anterioridad medidas de flexibilidad horaria y 1 día de teletrabajo en la empresa, salvo para el personal de la Oficina de Gestión de pedidos, mayoritariamente formada por mujeres, ya que por temas de herramientas y horario de atención al cliente existían limitaciones. Ello provocaba un sentimiento de discriminación.</p> <p>Se han solucionado los problemas técnicos, y se ha alcanzado acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, incluyendo esta medida en el I Convenio Colectivo de Philips Lighting S.L.U.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	<p>Estadísticas sobre las personas en esta posición que se han acogido voluntariamente a esta flexibilidad.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	<p>Empleados del Departamento de Atención al Cliente</p>		
PERSONAL RESPONSABLE	<p>Comisión negociadora / Responsable Oficina de Gestión de pedidos</p>		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	2		
ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral		
ACCIÓN	Ampliar días de vacaciones y permisos retribuidos		
FECHA INICIO	01.01.2018	FECHA FIN	Indefinida
OBJETIVOS	Ampliar beneficios para mejorar la conciliación		
DESCRIPCIÓN	<p>Incrementar 1 día más de vacaciones cada 10 años de antigüedad</p> <p>Incrementar el permiso retribuido por cambio de domicilio de 1 a 2 días</p> <p>Acordado con los representantes de los trabajadores, incluyendo esta medida en el I Convenio Colectivo de Philips Lighting S.L.U.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Datos estadísticos sobre disfrute de permisos y acogimientos de derechos		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todos los empleados		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión negociadora / Responsable de HR		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	3		
ÁREA	Integración laboral		
ACCIÓN	Integrar a personas con discapacidad		
FECHA INICIO	27.11.2017	FECHA FIN	31.12.2018
OBJETIVOS	Ayudar a la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad		
DESCRIPCIÓN	<p>Se firma un Plan de Colaboración con La Fundación Adecco para la inclusión socio-laboral con tres fases en el proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización sobre la discapacidad a través de Reuniones de Comunicación y correos electrónicos • Mentoring, para preparar a los estudiantes con discapacidad durante su etapa académica y su acceso al mercado laboral • Plan de Formación para la Capacitación Profesional (PCP) 		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Seguimiento de las diferentes fases del proyecto (estadísticas sobre reuniones y mails utilizados, proyectos de mentoring realizados, y número de PCP incorporados).		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Personas con discapacidad y matriculados en la universidad		
PERSONAL RESPONSABLE	Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	4		
ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral		
ACCIÓN	Plan Familias de la fundación Adecco		
FECHA INICIO	09.05.2018	FECHA FIN	30.03.2019
			Ampliable
OBJETIVOS	Mejora de la conciliación de empleados con hijos con una discapacidad		
DESCRIPCIÓN	El Plan Familias de la Fundación Adecco tiene como objetivo ayudar a los familiares de empleados a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión socio-laboral. De este modo también se mejora la conciliación de nuestro personal empleado.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Feed-back de la plantilla beneficiaria e informes de la Fundación Adecco		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Hijos con discapacidad		
PERSONAL RESPONSABLE	Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	5		
ÁREA	Reconocimiento		
ACCIÓN	Programa de reconocimiento público de equipos		
FECHA INICIO	Mayo 2018	FECHA FIN	Indefinido
OBJETIVOS	Promover el reconocimiento público de equipos, promoviendo la colaboración, la superación de objetivos y la recompensa de los comportamientos modelo dentro de la compañía		
DESCRIPCIÓN	Cada trimestre se nombra y selecciona a un equipo que haya conseguido un logro singular o relevante. El equipo ganador se da a conocer a toda la organización y se le hace entrega de un premio dotado con un importe económico.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Relación de empleados premiados al cabo del año, incluyendo el número de mujeres incluidas en los equipos que han recibido premio.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	6		
ÁREA	Selección		
ACCIÓN	Fomentar el incremento de mujeres en los procesos de selección		
FECHA INICIO	Septiembre 2018	FECHA FIN	Indefinido
OBJETIVOS	Incrementar el número de mujeres en las nuevas incorporaciones		
DESCRIPCIÓN	El responsable de Selección dará prioridad a mujeres en la presentación final de candidatos (siempre cumpliendo los requisitos establecidos)		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Registro candidatos presentados, Incorporaciones efectivas		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Personal externo de los procesos de selección.		
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Selección		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	7		
ÁREA	Promoción		
ACCIÓN	Fomentar el incremento de mujeres en los procesos de selección internos		
FECHA INICIO	Septiembre 2018	FECHA FIN	Indefinido
OBJETIVOS	Incrementar el número de mujeres en los procesos de selección internos para fomentar la promoción de las mujeres		
DESCRIPCIÓN	<p>El responsable de Selección dará prioridad a mujeres en la presentación final de candidatas en los procesos de selección internos</p> <p>(siempre cumpliendo los requisitos establecidos)</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Registro de candidaturas internas, cambios de puesto efectivos		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Selección		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	8		
ÁREA	Integración		
ACCIÓN	Integración cultural en incorporaciones internacionales		
FECHA INICIO	Noviembre 2018	FECHA FIN	Indefinido
OBJETIVOS	Conseguir la integración cultural de las nuevas incorporaciones internacionales		
DESCRIPCIÓN	<p>Creación de un kit de bienvenida que facilite la información sobre la ciudad y las principales costumbres locales.</p> <p>Sesión de formación a todas las personas que trabajan en un equipo multicultural, para que gestionen de forma positiva la diversidad cultural.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	<p>El kit de bienvenida que será entregado a cada persona procedente de otro país durante los primeros días de su incorporación. El contenido de dicho kit será evaluado de forma anual, para garantizar que cubre con su objetivo.</p> <p>Dos sesiones anuales que se centrarán en la diversidad cultural.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Nuevas incorporaciones y equipos de trabajo multiculturales.		
PERSONAL RESPONSABLE	Maria Dolores Salido		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

FICHA ACCIÓN Nº	9		
ÁREA	Promoción		
ACCIÓN	Promoción programa talento femenino		
FECHA INICIO	Septiembre 2018	FECHA FIN	Indefinido
OBJETIVOS	Apoyar la promoción de las mujeres para conseguir un mejor equilibrio de género en los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la compañía		
DESCRIPCIÓN	En programa "Women4More" es una iniciativa de la compañía a nivel global implantada en España. Está dirigido específicamente a mujeres y consiste en la identificación del talento femenino de alto potencial, en un programa de formación intensivo para favorecer su desarrollo y en un proceso de seguimiento para evaluar su promoción dentro de la compañía en el largo plazo.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Proceso de seguimiento para evaluar la promoción de las participantes dentro de la compañía en el largo plazo		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Mujeres en posiciones de cargo intermedio y sucesivos		
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			