ILUNION
Lavandería y
Servicios a la Hostelería

ILUNION LAVANDERÍA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA

Plan de Igualdad

Madrid, 25 de octubre de 2017

ILUNION
Lavandería y
Servicios a la Hostelería

“Modelo de Integración y buenas prácticas”

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 4
2. ALCANCE 6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 6
4. METODOLOGÍA 7
1. Análisis de Indicadores Cualitativos: 7
2. Análisis de Indicadores Cuantitativos: 7
3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático SAP. 7
4. Otros Criterios Metodológicos 8
5. DIAGNÓSTICO 11
5.1 POLÍTICA Y CULTURA DE ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS. 12
5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 19
5.3 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO 22
5.4 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, DESVINCULACIÓN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ABSENTISMO. 25
5.6 POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL 32
5.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 33
5.8 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL 35
5.9 CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL 38
5.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 41
6 PLAN DE IGUALDAD 47
6.1 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO 47
6.2 OBJETIVOS 53
6.3 ACCIONES 54
6.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 69
6.5 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD 71
7. DOCUMENTOS CONSULTADOS 72

1. INTRODUCCIÓN

La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y así mismo, por su carácter social y democrático, también solidaria con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Siendo su misión fundamental ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

La Corporación Empresarial ONCE (a partir de ahora ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA) es un grupo, constituido por la ONCE en 1993, para aglutinar sus actividades empresariales e impregnada por tanto del carácter social de la misma. **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** tiene el propósito de crear valor de forma sostenida a través del desarrollo de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos/as y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros/as discapacitados/as de acuerdo con las políticas de solidaridad de la ONCE y su Fundación. Desde su creación ha ido desarrollando y consolidando todas las participaciones empresariales en una sola sociedad cabecera de grupo que se ha integrado físicamente en un Centro Corporativo. Desde este Centro Corporativo emanan todas las políticas y procedimientos que son aplicables a todas sus Empresas. Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2012 con las cifras de plantilla referidas a cierre del ejercicio anterior. Actualmente su plantilla, a mes de mayo, está constituida por un total de 45 colaboradores/as siendo el 62% personas con discapacidad.

ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA se encuentra, a través de sus filiales, presente en muy diferentes sectores de actividad: inmobiliario, turístico, alimentario, asegurador, mobiliario urbano, servicios y en el sector socio-sanitario disponiendo, en el mes de mayo, de una plantilla total en el conjunto de sus empresas de 19.269 colaboradores/as, de los cuales el 91% están en territorio nacional.

El objetivo de la elaboración de este Documento es el de realizar y presentar un Diagnóstico conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estando orientado, a identificar las áreas que necesiten ser modificadas y representando a su vez el paso inicial a la posterior elaboración del Plan de Igualdad, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así mismo, la elaboración del Diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto

fundamental de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros colaboradores y colaboradoras; selección , formación , promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece la **Ley 3/2007, Capítulo III**, en los siguientes artículos:

Art.45

"Las empresas de más de 250 colaboradores/as, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, deberán dirigir sus medidas de promoción de la igualdad a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad que tenga el contenido y alcance siguiente y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

Art. 46.1

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

"Los planes de igualdad fijaran los objetivos concretos 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".

Art. 46.2

"Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. ALCANCE

En su conjunto el presente documento integrado por el Diagnóstico inicial y Plan de Igualdad, refleja la situación de las siguientes 5 sociedades del Grupo **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA.**

SOCIEDADES	FECHA DATOS DIAGNOSTICO
ILUNION Lavanderías, S.A.	**31 de diciembre de 2015.**
ILUNION Bugaderies de Catalunya, S.A.	**31 de diciembre de 2015.**
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	**31 de diciembre de 2015.**
ILUNION Cipo, S.L.	**31 de diciembre de 2016.**

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Grupo ILUNION LAVANDERIAS Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA está constituido por un total de 19 sociedades.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en las siguientes sociedades con más de 250 trabajadores/as en cumplimiento de la normativa vigente:

- ILUNION Lavanderías, S.A.
- ILUNION Bugaderies de Catalunya, S.A.
- ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.
- ILUNION Cipo, S.L.

Igualmente este Plan será de aplicación, en cuanto a sus medidas transversales, para el resto de sociedades del Grupo que aun no teniendo obligación de realizar el Plan de Igualdad deben garantizar en consonancia con las Políticas de Igualdad del Grupo:

- Asegurar la participación activa y equilibrada de todas las personas independientemente de su sexo y/o condición.
- Prevenir situaciones de acoso y discriminación.
- Difusión de Buenas Prácticas.

Destacar, que **UTE FLISA-LAUNDRY MEJORADA 2013** resultó adjudicataria del contrato para la "Prestación del Servicio de Lavandería de Ropa Hospitalaria para Centros Dependientes del Servicio Madrileño de Salud" Con el fin de optimizar la prestación del servicio prestado al Servicio Madrileño de Salud,

ILUNION LAVANDERIAS procedió a solicitar la cesión del contrato de prestación de servicio de Lavado de ropa hospitalaria, ante el Servicio Madrileño De Salud. Dicha cesión se formalizó en escritura pública, el 10 de julio de 2017.

A partir de esta fecha tanto el centro de trabajo de la Lavandería Central Hospitalaria, sita en el Camino de la Presa, s/n, 28840 Mejorada del Campo, Madrid, como las relaciones laborales de los trabajadores de dicho centro de trabajo, pasaron a tener como empleadora a la sociedad: ILUNION LAVANDERIAS, S.A.U.

4. METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. ***Análisis de Indicadores Cualitativos***:

   Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

   Así mismo, **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA,** desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel grupal para todas las Empresas del Grupo, incluye dentro de este análisis toda la documentación generada desde esta cabecera de grupo, siendo a la vez de aplicación para la Empresa.

2. ***Análisis de Indicadores Cuantitativos:***

   Calculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RR. HH. (Altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

3. ***Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático SAP.***

   ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA dispone de herramientas informáticas (*SAP*) creadas específicamente para la gestión de RR.HH, con esta herramienta, permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos.

   Dichas herramientas se encuentran integradas dentro de las Políticas de **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** en materia de Igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el Diagnóstico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la L.O. 3/2007 Capítulo III, Art.46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Todas las tablas donde se representan estos datos cuantitativos están clasificadas por género, porcentaje y distribución total.

Interpretación de los indicadores cuantitativos:

- El código de colores utilizados en el presente informe serán los siguientes:

Indicadores relativos a la MUJER se reflejarán en color AZUL	**MUJER**
Indicadores relativos al HOMBRE se reflejarán en color AMARILLO	**HOMBRE**

- Las áreas de análisis que cuentan con datos cuantitativos incluyen Tablas de recogida de Datos Cuantitativos referente a la cuantía en valor absoluto y porcentajes de la variable analizada, como ejemplo:

Distribución por Género	TOTAL	H	%	M	%
	48	22	45,83%	26	54,17%

4. *Otros Criterios Metodológicos*

Ámbito temporal

El análisis elaborado en el Diagnóstico del presente documento y la posterior elaboración del Plan de Igualdad está referido a datos de plantilla total a fecha 31/12/2015 y el 2016 en las sociedades **ILUNION CIPO y UTE FLISA LAUNDRY MEJORADA 2013.**

Categoría de los puestos

Los análisis de puestos relativos a las categorías profesionales existentes en la Organización:

- Representación directivos y directivas.
- Representación mandos intermedios y técnicos/as.
- Representación resto de empleados y empleadas.
- Representación total por género.
- Representación por género, sociedad y centro de trabajo.
- Distribución por categoría profesional y género.
- Distribución por tipo de contrato y género.

“Eliminación de barreras mentales”

ILUNION
Lavandería y
Servicios a la Hostelería

DIAGNÓSTICO

5. DIAGNÓSTICO

El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNÓSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra el Grupo de **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del **DIAGNÓSTICO** tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:
    - Características de la plantilla y sus necesidades.
    - La Política de RR.HH. de **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA.**
- Servir de base para la elaboración del **Plan de Igualdad** como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la Igualdad.

Se ha realizado el Diagnóstico de las siguientes sociedades:

- **ILUNION LAVANDERÍAS S.A,**
- **ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U**
- **ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS**
- **ILUNION CIPO S.L**

Los ámbitos de análisis incluidos en el Diagnóstico inicial, atendiendo a las áreas que deben ser analizadas todas ellas incluidas en la LO 3/2007, son los siguientes:

1. Política y Cultura del Grupo.
2. Responsabilidad Social Corporativa.
3. Representatividad de Género.
4. Selección, Contratación, Desvinculación, Clasificación Profesional y Absentismo.
5. Formación, Planes de Desarrollo y Promoción.
6. Política y estructural salarial.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Comunicación.

9. Condiciones de Trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral.
10. Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida.
- Objeto de análisis.
- Diagnóstico.
- Indicadores Cuantitativos (siempre que procedan, atendiendo al área analizada).
- Conclusiones y situación en materia de Igualdad.

5.1 POLÍTICA Y CULTURA DE ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS.

Ley 3/2007

- La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad. ***Exposición de motivos III.***
- La Ley pretende promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. ***Exposición de motivos III.***
- Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. ***Art. 46 punto 2 Capítulo III.***

Datos de Análisis

- Examinar la existencia en **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** de una

cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

Diagnóstico

La Dirección de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** deja constancia a través de un documento compromiso, que hace llegar a toda la plantilla de trabajadores/as, su firme propósito de proporcionar a sus trabajadores/as un lugar donde exista una participación activa y equilibrada de todas las personas que integran la Organización, independientemente de su sexo y trasladando de este modo su compromiso de hacer de la Igualdad un hecho a través de todos sus procesos.

Esta necesidad se deriva a su vez de su responsabilidad asumiendo el deber de liderar Políticas de Igualdad así como de fomentar y guiar la implementación de las mismas.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L tiene establecida un Área específica de Igualdad creada por una comisión en junta de **1 de marzo de 2016:**

Diseño, planificación, seguimiento y evaluación del Diagnóstico y Plan de Igualdad de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias

1. Establecer y proponer cauces y canales de participación y consulta con los representantes de los trabajadores/as

2. Diseñar acciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad, en relación a los distintos niveles de responsabilidad de la plantilla y diferentes a las del Plan de Igualdad vigente.

3. Concretar un Plan de Comunicación continuo que garantice la información y participación de toda la plantilla en materia de Igualdad.

4. Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva

5. Asesorar, en materia de Igualdad, a aquellos Departamentos que demanden esta atención.

6. Elaborar y diseñar propuestas para la creación o adecuación de las políticas y procedimientos internos de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U de forma que se garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L considera que, en cualquier organización, independientemente del volumen de su plantilla, debe garantizar dos aspectos fundamentales:

- La no discriminación de hombres y mujeres y, en general, la no discriminación de cualquier persona que pudiera producirse en relación a su sexo, edad, religión, condición sexual o discapacidad.
- Evitar situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L lideran desde 2009 las Políticas de Igualdad, colaborando con la Dirección Corporativa de Recursos Humanos -dentro de estas Políticas- en la creación de la **Comisión Corporativa para la Igualdad** así como la creación del **Área específica de Igualdad,** incorporada en la página privada de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS**, de acceso a todos los trabajadores/as de forma que toda la plantilla pueda acceder a las Políticas y medidas concretas orientadas al establecimiento de la Igualdad, como un principio básico, para el conjunto de su Organización.

La Comisión Corporativa para la Igualdad, de la que **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** es miembro, fue constituida en acta con fecha **06/05/2009**, siendo su misión y objetivos generales, los que se trasladan a continuación:

> ***MISIÓN:*** *Establecer las bases de actuación para, además de dar respuesta al cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad LO 3/2007, avanzar en la consecución y aceptación como cultura corporativa del principio de Igualdad con el compromiso explícito de reconocerlo como principio básico y transversal para todas las empresas que integran* ***ILUNION.***

OBJETIVOS GENERALES:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de las políticas de las Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U e Ilunion Cipo que constituyen nuestra Organización y en particular en las referidas a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra Organización.

Así mismo, **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** se identifica y compromete como entidad perteneciente a ONCE y su Fundación, con los principios éticos que se trasladan para la Organización a la que pertenece, a través de su Código Ético de Conducta para los Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación.

Destacan en este Código dos principios de acción básicos como son: la **equidad**, todas las personas que trabajan en ONCE y su Fundación merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades. No se acepta ningún tipo de discriminación ni favoritismo. Solo la dedicación, el esfuerzo y los resultados alcanzados son criterios aceptados para la mejora laboral **y el respeto**, mediante el reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas se tiene que manifestar en el trato cotidiano con cada uno de nuestros colaboradores/as, superiores, compañeros/as y clientes. Trataremos siempre a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros/as y escucharemos y nos esforzaremos por comprender sus puntos de vista.

Las Políticas de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** recogen, de forma expresa, un compromiso de establecer la Igualdad como principio básico para todo su grupo. Para ello colabora y elabora diversas herramientas y políticas específicas, como representa la propia creación de la **Comisión Permanente para la Igualdad**, así como la elaboración de otros documentos que recogen y fomentan de forma directa la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Estas Políticas lideradas desde **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** son, además de la creación y pertenencia a la **Comisión Permanente de Igualdad** anteriormente descrita, las siguientes:

Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad.

Se trata de una política de carácter Corporativo, cuyo objetivo es garantizar la no discriminación e igualdad de trato para hombres y mujeres a través de una declaración de valores en materia de igualdad.

Incluye las siguientes reglas de buenas prácticas relacionadas con la Igualdad:

- No discriminación.
- Todos los profesionales de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** se comportarán de forma equitativa y evitarán acciones que puedan suponer un trato discriminatorio de la persona por su sexo o condición.
- Atención y trato adecuado de las personas.

- En relación al uso que los profesionales deben hacer del lenguaje, independientemente de su nivel jerárquico.
- Transparencia en las actuaciones
- Tanto a nivel externo como interno.
- Condiciones de trabajo.
- Se refiere al trato entre profesionales y al ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo.
- Proceso de selección y reclutamiento equitativos.
- **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** asegurará que las condiciones de acceso a **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** no generen discriminación alguna.
- Opciones igualitarias para el desarrollo de carrera.
- **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** asegurara acceso igualitario a la formación y promoción sin que exista discriminación alguna.
- Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo.
- Con el fin de canalizar este tipo de situaciones y sensibilizando a los empleados.
- Conciliación y protección de los derechos de la maternidad.
- Con el fin de flexibilizar los permisos de la madre en el periodo de lactancia y difundiendo entre sus empleados el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
- Garantía de seguridad y salud laboral.
- Con el fin de proteger a aquellos trabajadores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- Responsabilidad personal.
- Todos los/las trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** deben saberse responsables y actuar en consenso con los principios y objetivos fundamentales de su Organización.
- Compromiso con la organización.
- En la actividad diaria de la **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** nunca podrán aparecer medidas o actuaciones que vayan en contra del objetivo social de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias.

Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad.

Reglas básicas y sencillas para procurar el uso de un lenguaje no sexista dentro de nuestra Organización de forma que se valore su uso tanto para documentos externos como internos. Sin entender estas reglas como de obligado cumplimiento ya que la propia RAE únicamente propone el desdoblamiento de género en los casos en que su ausencia pudiera entenderse como discriminatoria.

No obstante sí se pretende, con este documento, sensibilizar a la plantilla a hacer uso de un lenguaje adecuado en nuestra Organización en relación al contexto donde nos encontremos.

Guía Básica para las Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U en su implantación de Políticas y Estrategias de Igualdad.

Estableciendo en la misma como objetivos de cumplimiento los siguientes:

1. Asegurar la participación activa y equilibrada de todas las personas independientemente de su sexo y/o condición.
2. Prevenir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
3. Difusión de Buenas Prácticas.
4. Cumplir con la legislación vigente.

Por otro lado desde **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** se lideran campañas o actividades de sensibilización y concienciación referidas a aspectos específicos incluidos en las Políticas de igualdad para el Grupo.

Dentro de estas actividades, destacamos:

- Difusión de noticias o artículos relativos al Área de Igualdad a través del Canal **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS**, boletín de noticias digital de acceso a toda la plantilla. En la elaboración de estos artículos colaboran los miembros de la Comisión Corporativa de Igualdad.
- Fomentar que todas aquellas personas responsables de gestionar este Áreas en las Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U, dispongan de una formación suficiente y adecuada a sus funciones.
- Campaña de información y sensibilización en contra de la Violencia de Género.

Así mismo, correspondiendo al Plan Director de RR.HH. y Cultura Corporativa 2011-2015 de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS**, y dentro de los diferentes proyectos, cuyo objeto es

fomentar las políticas de igualdad de manera conjunta entre ONCE, Fundación ONCE e ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U, se ponen en acción otras campañas o actividades como las que indicamos a continuación:

- Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad.
- Guía de Lenguaje no sexista.
- Guía Básica en su implantación de Políticas y Estrategias de Igualdad.
- Campañas o actividades de sensibilización y concienciación.
- Entre otras.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Política y Cultura	**Existencia de Área Específica de Igualdad.** **Existencia de políticas específicas:**
	Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad.
	Guía de Lenguaje no sexista.
	Guía de Lenguaje no sexista.
	Campañas o actividades de sensibilización y concienciación.
	Existencia de Comisión de Igualdad:
	Formación paritaria.
	Representatividad de una parte importante de los departamentos.
	Integrada por personas en puestos influyentes.
	Sin representación Sindical dentro la comisión.
	Se informa e invita a la participación en todas las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Conclusiones y situación en materia de igualdad PARA ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

Hasta este momento, y por parte de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** , se lideran y llevan a cabo políticas específicas, que recogen y fomentan la Igualdad de género, colaborando de forma activa en su implementación dentro de la Organización y se realizan el diseño de manuales y procedimientos que constituyen la declaración de valores en materia de igualdad para Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U.

La Dirección de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** ha establecido de forma escrita y concreta su compromiso con la Igualdad.

Se ha formalizado la constitución de una **Comisión de Igualdad** constituida de forma paritaria entre la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U y trabajadores/as, haciendo por tanto a estos últimos participes de una forma más directa de estas Políticas, teniendo esta Comisión como fin la interpretación del contenido del Plan de Igualdad así como la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y acciones establecidas para el mismo así como la información y sensibilización de la plantilla.

El objeto de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** es seguir extendiendo su compromiso, políticas y el propio concepto de igualdad en su plantilla así como informar de las mismas a sus nuevas incorporaciones.

5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Ley 3/2007

- A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la siguiente Ley. ***Art. 35***
- Las Empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas

a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la Empresa o en su entorno social. ***Art. 73***.

- Las Empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. ***Art. 74.***

Datos de Análisis

- Examinar si se reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como parte de la responsabilidad social corporativa. ****Ver anexos***

Diagnóstico

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U responde a una gestión empresarial donde se conjugan a la vez criterios de rentabilidad económica y social. Esta rentabilidad social supone intervenir activamente en la creación de puestos para personas con discapacidad demostrando a la sociedad que estas personas tienen múltiples capacidades que pueden y deben ser aprovechadas en beneficio de la propia sociedad a través de su integración en el mercado laboral.

Por tanto la R.S.E. de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** S.A.U se caracteriza y materializa en:

Incluir dentro de sus objetivos estratégicos la incorporación de personas con discapacidad y por tanto determinando su especifica orientación social y de igualdad de trato y oportunidades.
ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L contempla como uno de sus valores Empresariales dentro de lo que constituye su RSC, además de la **Rentabilidad Social**, valorada anteriormente, la **Eliminación de barreras mentales**; estableciendo así el compromiso de contribuir a la eliminación de éstas respecto de la capacidad de las personas ciegas y discapacitadas en general, para la dirección eficaz de Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U.

De este modo **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** concreta, dentro de su página privada y Área de Igualdad, y a través de su compromiso de carácter institucional como imprescindible el disponer de una mente abierta, libre de prejuicios y estereotipos, y de equipos de trabajo equilibrados, representando esta ***diversidad*** de las personas una fuente de fortaleza y riqueza tanto para **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** como para todo el Grupo empresarial.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U considera, igualmente a través de este documento, la Ley de Igualdad 3/2007 del 22 de marzo como instrumento para seguir creciendo en sus Políticas Sociales, corroborando como objetivo fundamental el de proporcionar todos los medios que se encuentren a su alcance, como Organización Empresarial, para ***garantizar la igualdad de oportunidades y de trato e integración de personas con diferencias de género, edad, culturas, razas, religión o condición sexual, así como evitar cualquier situación de acoso laboral-sexual o por razón de sexo dentro de la misma,*** entendiendo estas situaciones como intolerables. Prestando especial atención a las personas y a sus condiciones de trabajo.
Del mismo modo y dentro de las Competencias Estratégicas consideradas para la compañía como claves en la forma ser y hacer requerida para cada una de los/las colaboradores/as que compone su plantilla, identifica como clave la competencia: **Rentabilidad social/ética profesional e integración laboral** definiéndola como la promoción de la integración laboral de afiliados y personas con otras discapacidades atendiendo a criterios de rentabilidad económica y competencia profesional.

En el ámbito de proyectos institucionales **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** participa dentro de los Planes del grupo y acuerdos firmado entre ONCE y su Fundación y Gobierno por el que se establece el compromiso a la creación de puestos de trabajo y a la realización de acciones formativas en el periodo comprendido entre el 2012 y el 2021 de forma específica para personas con discapacidad.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Responsabilidad Social Corporativa	**Rentabilidad Social y Económica:**
	Creación de puestos para personas con discapacidad.
	Objetivos estratégicos de igualdad de trato y oportunidades.
	Eliminación de barreras mentales.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L mantiene una situación de ventaja por su carácter social, derivado de su doble objetivo Empresarial: rentabilidad económica y social, que impregna toda su actividad. La diversidad es un tema valorado por

la Organización y así lo deja constar en el documento compromiso institucional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U deberá seguir ampliando su R.S.E., en cuanto a aspectos o colectivos específicos relativos a la Igualdad de oportunidades.

5.3 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

Ley 3/2007

- 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 por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. ***Art. 3.***
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. ***Disposición adicional primera.***

Datos de Análisis

- Examinar si las mujeres están proporcionalmente representadas en **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, centros de trabajo, grupos profesionales.
- Analizar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos o el Comité de Dirección.

Diagnóstico

Del diagnóstico y los gráficos realizados podemos extraer la información siguiente:

La primera variable que tenemos que analizar es el total de la plantilla de las 5 sociedades por géneros. El principio de paridad se cumple en Ilunion CIPO 51% de hombres y un 49% de mujeres y en el centro de Mejorada con un 52% de hombres y un 48% de representación de las mujeres.

En el total de directivos en Ilunion Lavandería hay un desequilibrio entre los géneros, no siendo un dato destacable ya que el número de directivos/as es pequeño. Los porcentajes son un 67,72% hombres y 32,28% mujeres.

Las diferencias de género en el resto de sociedades son mínimas como en Ilunion Lavanderías con un 61,46% de hombres y 38,54% mujeres, en Bugaderies de Catalunya con un 63,40% hombres y 36,60% mujeres, y finalmente Canarias con un 66,97% y 33,03% respectivamente.

En el puesto de Mandos intermedios y técnicos/ as, todas las sociedades que componen este plan de Igualdad cumplen la paridad de género (entre 40% y 60%) menos las del Centro de Mejorada que hay una diferencia considerable entre el 80% que representa el género masculino frente al 20% que representan el género femenino.
En Ilunion Lavanderías están al 59,21% de hombres y el 40,79% de mujeres; Bugaderies de Catalunya con un 43,86% de hombres y un 56,14% de mujeres, en Ilunion Lavanderías de Canarias con un 51,66% de hombres y 48,34% de mujeres, y por último en Ilunion CIPO están al 50% la representación de los dos géneros.

Centrándonos, en los porcentajes de género en el resto de empleados están cumpliendo la paridad en las sociedades de centro de Mejorada con un 52% de hombre y un 48% de mujeres; Ilunion CIPO con un 51% de hombres y 49% de mujeres y las sociedades que tienen diferencias entre la representación de hombres y mujeres como Ilunion Lavanderías con un 61,59% y 38,41%, Ilunion Bugaderies de Catalunya con un 63,92% de hombres y un 36,08% de mujeres y Canarias con un 67,52% de hombres y un 32,48% de mujeres, teniendo en cuenta que no son diferencias destacables.

A continuación se analizan los tipos de contratos según género:

Ilunion Lavanderías estaría dentro de la paridad ya que tiene un 60% de hombres y 40% de mujeres con contratos indefinidos, al igual que Bugaderies de Catalunya con un 58% de hombres y un 42% de mujeres.

En el centro de Mejorada nos encontramos una ligera diferencia en los porcentajes siendo la representación de la mujer en un 33% y un 67%, y un 35% de mujeres frente al 65% de hombres respectivamente.

En la variable de contratos temporales las sociedades donde se encuentran mayores diferencias es en Ilunion Bugaderies de Catalunya un 73% de hombres y un 27% de mujeres y en Canarias con un 70% de hombres y un 30% de mujeres.

Las sociedades que están dentro del ratio de representación de mujeres son Ilunion Lavanderías con un 60% de hombres y un 40% de mujeres; el centro de Mejorada con un 52% de hombres y un 48% de mujeres y en Ilunion CIPO hay un porcentaje del 58% de hombres y un 42% de mujeres.

El análisis de la distribución por categoría profesional y la plantilla se divide en personal directivo, personal administrativo, mandos intermedios, técnicos/as y producción.

Los siguientes datos pertenecen a Ilunion Lavanderías:

En el área directiva hay un 67'72% de hombres y un 32,28% de mujeres; en el personal de administración hay un 36,65% de hombres frente a un 63,35% de mujeres; mandos Intermedios un 64,48% de hombres y un 35,52%, hay un desequilibrio en estas categorías.

Mientras que los técnicos/as con un 56,76% de hombres y un 43,24% de mujeres, se observa un ligero desequilibrio que no es destacable.
El personal de producción con un 61,90% de hombres y un 38,10% de mujeres estaría más desequilibrado.

Los datos de Bugaderies de Catalunya son los siguientes:

En el puesto de Administración hay un desequilibrio favorable hacia el género femenino con un 67,59% de mujeres frente al 32,41% de hombres, también ocurre lo mismo en los mandos intermedios con un 73,24 % de mujeres y 26% de hombres.

Los/ las técnicos/as se encontraría dentro del Ratio con un 40,51% de hombres y un 59,49 % de mujeres, se evidencia un ligero desequilibrio en el personal de producción con un 64,62% de hombres y un 35,38 % de mujeres.

Los datos de Ilunion Canarias son los siguientes:

En el puesto de administración los ratios de representación de género están equilibrados en un 56% de hombres frente a un 44% de mujeres y en el puesto de técnicos/ as con un 44% de hombres y un 56 % de mujeres.
Donde hay mayor desequilibrio son en los puestos de mandos intermedios con un 79% de hombres y un 21 % de mujeres y producción con un 68 % y un 32% de mujeres.
Para ver información más detallada ver anexos del diagnóstico por sociedad.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

La distribución de género en **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS** es equilibrada, de forma que las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento tal como establece la Ley 3/2007 en su disposición adicional primera.

Para ver información más detallada ver anexos del diagnóstico por sociedad.

5.4 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, DESVINCULACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ABSENTISMO.

Ley 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, 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. ***Art. 5.***
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. ***Art. 43.***

Datos de Análisis

- Analizar en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos valorando la existencia o no de prácticas discriminatorias.
- Comprobar si se fomenta la contratación de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.
- Observar si se utiliza un lenguaje sexista en la clasificación profesional de los puestos.
- Valorar la distribución del absentismo y los motivos que lo han producido.

Diagnóstico

En función de la información analizada en cuanto a Manuales, Procedimientos, instrucciones, herramientas en soporte informático utilizadas, etc., no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios para los Procesos y en general para las Políticas de RR.HH. de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U.**

Analizada la documentación relacionada con el proceso de reclutamiento y selección así como el estudio de los expedientes de selección, es posible afirmar que los procedimientos seguidos dentro de este proceso son de carácter neutro, siendo cubiertos los puestos vacantes de acuerdo a criterios de profesionalidad de los/las candidatos/as y en ningún caso en función del género para ninguno de los puestos de trabajo que constituyen esta Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U.

Se observa de forma general, la indicación del nombre del puesto a cubrir desdoblando el género; secretaria/o, haciendo de esta forma un uso del lenguaje no sexista a la hora de ofertar los puestos de trabajo.

Aunque no se han apreciado medidas específicas para fomentar la incorporación de forma que se procure una representatividad por géneros equilibrada en general para la **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** o en concreto para aquellas Áreas funcionales o departamentos, centros de trabajo o categorías profesionales donde esta representatividad no sea equilibrada, si se deja constar que se asegurará para la Organización, que las condiciones de acceso al empleo (incluyendo los criterios de selección) no generarán discriminaciones de ningún tipo.

En el momento en que se produce una vacante, y atendiendo a la Política de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** que a su vez atienden a los valores de ONCE y su Fundación, así como a la propia misión, valores y objetivos de Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U , existe prioridad para que esta vacante sea ocupada inicialmente por una persona afiliada, personas con discapacidad visual y posteriormente, de no surgir candidatos/as afiliados/as interesados/as o que cumplan el perfil del puesto solicitado, por una persona discapacitada; entendiendo este grupo como personas con discapacidad diferente a la visual.

Reflejando así el compromiso de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** por la integración de estos colectivos como parte de su objetivo social, dentro de su R.S.E. y aportando por tanto un valor diferencial en relación al resto de Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U.

Una vez finalizado el proceso de selección e incorporado el/la nuevo/a colaborador/a Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U, se le hace entrega de la documentación de Bienvenida.

A través de la entrega de esta Carpeta se persigue, entre otros objetivos, sensibilizar al nuevo/a colaborador/a de la importancia que tiene la integración de personas con discapacidad para la Organización en particular y la Sociedad en general informando de la función social que desempeña la Organización ONCE y su Fundación, orientada tanto para personas afiliadas como discapacitadas, siendo esta acción positiva en términos de concienciación de la plantilla de estos colectivos y referido a la igualdad de oportunidades.

Entre la documentación que se hace entrega dentro de esta Carpeta se encuentra: la carta de bienvenida explicando el objeto social de la Once y su Fundación, el documento de compromiso firmado por la Dirección **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** referido a sus Políticas de Igualdad y su Manual de Acogida donde se destaca: la defensa del valor de la diversidad y la integración de las personas con discapacidad para el desarrollo de la sociedad, comportamiento ético y buenas prácticas, respeto a instituciones e individuos.

En relación al lenguaje, tanto en el análisis y el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la Organización como en las ofertas analizadas, no se detecta un lenguaje discriminatorio siendo la tendencia de uso inclusiva de ambos géneros, utilizando el desdoblamiento de género al referirse a los puestos de trabajo, resaltando este último aspecto al considerarse de este modo dentro de la Organización, el lenguaje como una fuente más de igualdad.

Dentro de las herramientas de aplicación para estos casos, Cuestionarios de Salida, existen ítems específicos en relación a la igualdad de género, constituyendo en sí mismo esta herramienta, una forma de detección de posibles circunstancias discriminatorias o de otra índole similar que pudieran surgir y ser causa de baja de colaboradores/as en la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias.

Constituyendo por tanto una nueva acción de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** encaminada a la consecución de la igualdad de oportunidades.

Atendiendo al análisis de **Tipos de Contratos,** los contratos tienen una tendencia a indefinido para la totalidad de la plantilla.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Selección, Contratación, desvinculación, Clasificación Profesional y Absentismo	**Procesos de selección de carácter neutro:**
	Proceso por competencias.
	Utilización del Lenguaje no

	sexista en enumeración puestos de trabajo.
	Prioridad en el acceso a los puestos vacantes a personas con discapacidad.
	Incorporación nuevo personal:
	Entrega de la documentación de Bienvenida. Utilización del Lenguaje no sexista, recoge valores sociales de la empresa.
	Desvinculación de la empresa:
	Cuestionarios de Salida, existen ítems específicos en relación a la igualdad de género.
	Tipos de contrato, clasificación profesional:
	No existen indicios de Desigualdad.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

No se han detectado para este área de análisis, atendiendo a la documentación valorada, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.

No obstante, no se observa que estos fomenten de forma directa la igualdad de género en aquellos procesos directamente relacionados con la gestión de personas.

Así mismo, se deberá seguir teniendo en cuenta la posibilidad de homogeneizar la denominación de puestos del mismo modo, con las firmas de convenios con entidades que deberán tener contemplado este aspecto.

En referencia al resto de apartados analizados en relación a Tipos de Contrato, Tipo de Jornada o Absentismo no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer discriminación para alguno de los géneros representados.

Las condiciones de acceso y condiciones de contratación en relación a tipo de contrato y jornada son iguales para ambos géneros, existiendo una contratación de carácter indefinido para todos/as los/las colaboradores/as.

5.5 FORMACIÓN, PLANES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ley 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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. ***Art. 5.***
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. ***Art. 42 punto 1.***

Datos de Análisis

- Observar si se fomenta la formación de los empleados de forma igualitaria.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones de empleados en **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U.**

Diagnóstico

El Desarrollo personal y profesional de los/las colaboradores/as está orientado, entre otros objetivos, a incrementar la integración de los/de las mismos/as y representa uno de los valores para **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS.**

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L fomenta el acceso a la Formación y Promoción de forma igualitaria para ambos géneros.

Existe un formato de solicitud de formación que anualmente es cumplimentada por los responsables de área en consenso con sus colaboradores, de forma que trasladan las acciones de formación en las que están interesados/as y, atendiendo a la petición realizada, puesto y necesidades estratégicas de la compañía para ese año, se valoran todas las solicitudes que tanto los colaboradores como colaboradoras, hacen llegar al Dpto. De Formación de área de RR.HH., planificando éste las acciones formativas anuales y plasmándolo en un plan de formación anual.

En relación al Desarrollo, se cuenta con un sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio estableciendo las tareas y funciones de puesto en relación únicamente a factores objetivos atendiendo al perfil profesional requerido para el mismo. La descripción de cada puesto que constituye la Organización en consecuencia a su estrategia y objetivos Empresariales se realiza mediante un formulario denominado APT (Análisis y Descripción del Puesto de Trabajo) donde aparecen factores objetivos, únicamente referidos a los requisitos necesarios para el desempeño del puesto.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L además cuenta con un Manual de Evaluación de Desempeño, cuyos objetivos fundamentales son los siguientes:

1. Implantar un sistema de Evaluación del Desempeño con el propósito de valorar la adecuación de los/las colaboradores/as con respecto a las funciones y comportamientos laborales exigidos en sus puestos (APT), de acuerdo a la estrategia definida para de la Corporación y sus Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U.

2. Dar una perspectiva adecuada de su desempeño al colaborador/a y favorecer posteriormente mediante las medidas integradoras oportunas (apoyo de formación, cambio de puesto y/o funciones, comunicación…), en aquellos casos en los que así corresponda proceder, la adquisición, modificación y/o desarrollo de las competencias de dicho perfil.

3. Establecer un marco de comunicación permanente entre el colaborador/a y la Organización donde se ponga de relieve un compromiso de colaboración mutua, con el fin común de alcanzar los objetivos estratégicos descritos para la misma.

4. Concienciar a los/las colaboradores/as de los valores y políticas de actuación de nuestra Organización y por tanto hacerles partícipes de lo que la misma requiere de ellos/ellas en su forma de comportarse y de hacer en el desarrollo de su trabajo diario.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS

En relación a la Formación que se ha planificado para la plantilla de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U vemos que el número de asistentes a acciones formativas, atendiendo al género, resulta equilibrado siendo la inversión superior en el caso de las mujeres.

En cuanto a las Promociones, entendidas como cambio de nivel jerárquico interno, se observa se están produciendo promociones con criterios de igualdad.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Formación, Planes de Desarrollo y Promoción	**Se fomenta el acceso la formación y promoción de forma igualitaria para distinción de sexo:**
	Solicitud de formación anualmente cumplimentada, atendiendo necesidades demandadas y detectadas.
	Sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio.
	Existencia de un Manual de Evaluación de Desempeño.
	Las Promociones, entendidas como cambio de nivel jerárquico interno, se observa se están produciendo promociones con criterios de igualdad.
	Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L fomenta prácticas de desarrollo y acceso a la formación de forma igualitaria.
Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción que permite:

- Establecer formalmente un sistema que considere la promoción interna, basada en criterios de igualdad de mérito y capacidad.
- Dejar registro de las actuaciones llevadas a cabo con este propósito.

- Valorar la preferencia del género menor representado.

5.6 POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL

Ley 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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. ***Art. 5.***
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las **diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. ***Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14 punto 2.***

Datos de Análisis

- Estudiar si existe un principio de igualdad retributiva en **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.

Diagnóstico

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS

Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U dispone de una estructura organizativa claramente definida. Esta, a su vez, se establece mediante la tabla de factores de encuadramiento en la que se concretan los distintos niveles jerárquicos. A cada uno de ellos se asignan los puestos, en función de las variables

valoradas: requisitos, funciones del puesto, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando/supervisión y complejidad del puesto. La valoración determina el tramo salarial para cada uno de los niveles y dentro de estos los correspondientes a cada uno los puestos que se incluyen en dicho nivel, en el caso de existir más de uno por nivel.

Cada nivel contempla pues una banda en la cual hay diferentes intervalos salariales atendiendo a los requerimientos establecidos para cada puesto.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Política y Estructura Salarial	**No se han detectado práctica o criterio discriminatorio, en este caso hay una política retributiva equitativa:**
	Estructura organizativa claramente definida.
	Manual de puestos basado en competencia con ítems evaluables y objetivos.
	Retribución Salarial definido acorde al manual de puestos establecido.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L realiza una política retributiva equitativa para ambos géneros. Las diferencias reflejadas en los cuadros son debidas a los niveles a los que pertenecen los puestos de trabajo y que se encuentran establecidas en la tabla de factores de encuadramiento de nuestra Organización.

5.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Ley 3/2007

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. ***Exposición de motivos III.***

- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los colaboradores y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. ***Art. 44 punto 1.***

Datos de Análisis

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a los empleados de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

Diagnóstico

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L no dispone de políticas específicas de Conciliación ni se ha constatado la existencia de medidas o actividades que fomenten la Conciliación laboral, personal y familiar o la Corresponsabilidad.

Las medidas implantadas en esta materia son las recogidas en convenio y mejoradas en el programa de ayudas sociales que aparece como anexo adjunto.

En cuanto a las Excedencias actualmente hay trabajadores/as en Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U en situación de excedencia por cuidado de hijo o maternidad.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar	**Existencia de un programa de ayudas sociales:**
	Ayudas para la Familia.
	Ayudas para la formación y el deporte.
	Ayudas técnicas.
	Ayudas asistenciales y sanitarias.
	Otras Ayudas.
	Conciliación - Horarios laborales:

	No existe La flexibilidad horaria y la jornada continua que facilitará la conciliación en todos aquellos puestos en los que se pudiera realizar.
	No existen medidas de teletrabajo.
	No existen medidas de flexibilidad horaria por cuidado familiar, acumulación de descansos, periodos vacacionales en familias con menores, etc…
	Existencia de un comunicado informando de la gestión del tiempo y la realización de reuniones en horarios óptimos teniendo en cuenta las reducciones de Jornada, horarios laborales.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

Se deberá profundizar en temas de Conciliación y Corresponsabilidad, fomentando medidas y acciones encaminadas a la información, concienciación y sensibilización de la plantilla.

5.8 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL

Ley 3/2007

- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. ***Art. 41***.
- Para la concesión de este distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. ***Art. 52 punto 4.***

Datos de Análisis

- Comprobar el uso de un lenguaje e imagen adecuada por **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** en clave de igualdad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

Diagnóstico

En relación a las comunicaciones tanto de carácter externo como interno se ha detectado el uso de un lenguaje dentro de un uso normal y aceptado, donde el masculino se utiliza cada vez menos como término no marcado y que no excluye al femenino, son en su mayoría los documentos donde se ha apreciado el desdoblamiento de género y el uso de fórmulas lingüísticas que favorecen dentro de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U el uso de un lenguaje no sexista.

Existen actualmente, como resultado de las Políticas de Igualdad lideradas desde **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** , documentos como: la **Guía de Buenas Prácticas,** donde se recoge el compromiso para la utilización de un lenguaje que no dé cabida a la discriminación en ninguno de los documentos que estén relacionados con Procesos de Selección; la **Guía del uso de un lenguaje no sexista**, donde se establecen unas sencillas reglas en materia de lenguaje para ser utilizado tanto en el lenguaje oral como en las comunicaciones internas o externas de forma que se haga un uso correcto del lenguaje, en términos de igualdad y el documento; documento: **Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista en la ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** , en el cual se trasladan 10 máximas incidiendo aspectos relativos al uso del lenguaje no sexista; indicando que es un medio más para favorecer la igualdad, utilizar las estrategias que posee nuestra lengua haciendo uso del lenguaje de forma no sexista nos permite ser una **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** actual y sensibilizada con los cambios que demanda nuestra sociedad. Representa una buena práctica que favorece a nuestra **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** y a la sociedad en general, entre otras.

Estos documentos tienen como fin fomentar la utilización no sexista del lenguaje para toda la Organización.

Aunque las normas de lenguaje no sexista publicadas por diversos organismos no son actualmente de obligado cumplimiento al no haber sido recogidas por la RAE, proponiendo ésta únicamente el desdoblamiento de género en los casos en que su ausencia pudiera ser interpretada como discriminatoria**,**

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U recoge los aspectos más importantes y relevantes a tener en cuenta por sus colaboradores/as en sus comunicaciones tanto internas como de cara al exterior, valorando por tanto el lenguaje como una fuente más de igualdad.

Con este objetivo **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** ha llevado a cabo durante el ejercicio 2014/15 una **"Campaña de uso del lenguaje no sexista"**.

La página Web de **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS**, no contiene un lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido. Respecto al número de imágenes de hombres y mujeres que se incluyen son reducidos prevaleciendo generalmente la imagen de marca de sus Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U

En aquellas imágenes donde aparecen grupos de personas, ambos géneros quedan representados y, en general y en relación a sus Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U, en éstas aparecen en unas ocasiones la imagen de hombres y en otras la de mujeres indistintamente.

Así mismo, en cuanto a su contenido, hace mención expresa y continua a su objetivo social de compromiso para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad disponiendo en su Área Privada de un módulo específico de Igualdad donde de forma igualitaria y compartida aparecen imágenes tanto de hombres como de mujeres.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Comunicación e Imagen Empresarial	**Existencia de medidas para utilización de lenguaje de género en comunicaciones internas y externas:**
	Existencia de una Guía de Buenas Prácticas.
	Existencia de una Guía del uso de un lenguaje no sexista.
	Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista.
	Campaña de uso del lenguaje no sexista.
	Especial atención en el lenguaje visual respecto a los roles de género.
	Campañas día de la mujer 08 de Octubre, Semana de la Igualdad, Violencia de género 25

	de Noviembre.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L

Aunque existen documentos dentro de la Organización donde se recomienda la utilización de un lenguaje no sexista, entendiendo éste como una fuente más de Igualdad, se deberá establecer por **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad.

En ningún caso deben entenderse estas reglas como de obligado cumplimiento, ya que la propia RAE únicamente propone el desdoblamiento de género en los casos en que su ausencia pudiera entenderse como discriminatoria.

Fundamentalmente, se debe sensibilizar a la plantilla a hacer uso de un lenguaje adecuado en la Organización en relación al contexto donde nos encontramos, de forma que su uso no pueda considerarse discriminatorio para ninguno de los dos géneros.

5.9 CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Ley 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, 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. **Art. 5**.
- La consideración, dentro de la protección, **promoción y mejora de la salud laboral**, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. **Art. 27 punto 3 apartado C.**
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes **modificaciones relativas a la Ley PRL. 31/1995** *(*párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del ART. 26*)*:

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la **trabajadora embarazada** o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias deberán determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos".
- Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será de aplicación durante el **periodo de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo. Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. *Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4).*

Datos de Análisis

- Observar si se valoran las posibles enfermedades de las colaboradoras y las condiciones que pueden requerir las mismas en situación de embarazo con riesgo.
- Examinar si existen medidas que permitan, a través de la aplicación de la Ley de PRL. 31/95 mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de los/de las colaboradores/as en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de colaboradores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (Ley de PRL. 31/95).
- Conocer si se considera, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley de Igualdad 3/2007).

Diagnóstico

En relación a la **Prevención de Riesgos** Laborales, **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** dispone (en cumplimiento de la Ley 31/1995 de PRL de 8 de Noviembre) de un servicio de prevención ajeno asumiendo las especialidades de Seguridad en el trabajo, Ergonomía y Psicosociología e Higiene industrial así como para garantizar la Vigilancia de la salud de los/de las trabadores/as a través del servicio de prevención **FREMAP.**

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U así mismo dispone de un Área de Prevención específica, dentro del Departamento de Recursos Humanos, para conducir al cumplimiento de la normativa vigente así como para fomentar la integración de la prevención en todas las áreas de la Ilunion Lavanderías S.A, Ilunion Bugaderies de CATALUNYA S.A.U e Ilunion Lavanderías de Canarias S.A.U y de igual modo para toda su Organización, tal y como establece la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, donde se refuerza la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión.

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores/as mostrando un interés particular en aquellos/as casos de trabajadores/as que por sus especiales circunstancias necesiten medidas específicas que garanticen su protección: mujeres en situación de embarazo o trabajadores/as discapacitados actuando de forma individualizada a la hora de establecer posibles situaciones de riesgo para el/la trabajador/a y las medidas preventivas a aplicar en cada caso.

Asímismo, **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L** asume actualmente, dentro de la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Condiciones de Trabajo P.R.L. y Salud Laboral	**Se cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:**

	Se dispone de un servicio de prevención ajeno, FREMAP.
	Se dispone de un Área de Prevención específica interna.
	Se dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud mostrando un interés particular en mujeres en situación de embarazo o personal con Discapacidad.
	Se asume la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS E ILUNION CIPO S.L cumple en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Ley 3/2007

- Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los colaboradores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. **Art. 48 punto 1**.

Datos de Análisis

- Comprobar la existencia de algún Comité o Comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo y la existencia de algún protocolo de actuación y de comunicación para presentar denuncias de este tipo garantizando la protección a la víctima así como su derecho a la intimidad y privacidad.
- Valorar si existen medios de sensibilización de la plantilla para evitar conductas de acoso laboral/sexual o por razón de sexo.
- Estudiar si existen casos de acoso o de discriminación directa.

Diagnóstico

En relación a la Prevención de Riesgos Laborales, **ILUNION LAVANDERÍAS S.A,** Actualmente, **ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U E ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A.U** tiene previsto crear una Comisión responsable de actuar frente a situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo y un protocolo de actuación para la comunicación de denuncias de este tipo y garantizar por tanto la intimidad y privacidad de la víctima.

La Comisión anti-acoso tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.
- Realizar el seguimiento e investigación de la denuncia de forma objetiva y neutra.
- Tomar medidas cautelares atendiendo a la gravedad del caso y circunstancia del trabajador/a.
- Proponer la colaboración de medios externos cuando fuese necesario.
- Elaborar un informe final donde aparecerán: los datos e informaciones recabadas, conclusiones así como la resolución y medidas a adoptar, incluidas las posibles sanciones.
- Evaluar anualmente los resultados de la aplicación del protocolo para valorar opciones de mejora.
- Colaborar en las Políticas de Recursos Humanos en materia de acoso.

Dentro del Protocolo y Procedimiento de actuación en casos de denuncia por acoso laboral/sexual o por razón de sexo se establecen los siguientes apartados:

- Definición de conceptos.
- Objetivos del Manual.
- Ámbito de Actuación.
- Creación de la Comisión anti-acoso, funciones de sus miembros y figura del mediador/a.
- Procedimiento a seguir por el/la colaborador/a en caso de acoso.

Dicho Protocolo garantiza en su contenido la confidencialidad de las personas implicadas y de la información contenida durante la investigación de los sucesos.

El Protocolo anti-acoso, así como la constitución de la Comisión y miembros que la constituyen, será comunicado a toda la plantilla de trabajadores/as informado de la forma de proceder, de encontrarse en este tipo de situaciones.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Prevención del Acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo	**Existencia de un Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso:**
	Información de existencia accesible al personal de la empresa a través de su publicitación.
	Información de existencia al comité de empresa de los centros de trabajo.
	Objeto, Objetivo y Procedimientos del protocolo bien definidos.
	Actuaciones de prevención de situaciones de acoso:
	Existencia de campañas de igualdad.
	Existencia de campañas de sensibilización e información específicas de prevención en el ámbito laboral.
	Realización de acciones formativas específicas de prevención en el ámbito laboral.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS, S.A. E ILUNION CIPO S.L

ILUNION LAVANDERÍAS S.A, ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA S.A.U, ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS S.A- E ILUNION CIPO S.L adopta el establecimiento de un Protocolo de Actuación en situaciones de acoso, entendido como una acción más dentro de sus Políticas de Igualdad para la Organización de forma que, de cumplimiento a lo establecido en la LO 3/2007, habiendo trasladando el procedimiento a seguir a sus colaboradores/as ante una circunstancia de este tipo, a la vez que les sensibiliza y se les enseña a identificar estas situaciones.

“Rentabilidad económica y social”

PLAN DE IGUALDAD

6. PLAN DE IGUALDAD

El OBJETIVO del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

6.1 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se recogen, de forma resumida, las principales conclusiones contenidas en el diagnóstico para cada una de las áreas analizadas en este documento:

Ficha Conclusiones genéricas del Diagnóstico

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Política y Cultura	**Existencia de Área Específica de Igualdad:**
	Existencia de políticas específicas:
	👍 Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad.
	👍 Guía de Lenguaje no sexista.
	👍 Guía Básica en su implantación de Políticas y Estrategias de Igualdad.
	👍 Campañas o actividades de sensibilización y concienciación.
	Existencia de Comisión de Igualdad:
	👍 Formación paritaria.
	👍 Representatividad de una parte importante de los departamentos.
	👍 Integrada por personas en puestos influyentes.
	👎 Sin representación Sindical

	dentro la comisión.
	Se informa e invita a la participación en todas las reuniones de la Comisión de Igualdad.
Responsabilidad Social Corporativa	**Rentabilidad Social y Económica:**
	Creación de puestos para personas con discapacidad.
	Objetivos estratégicos de igualdad de trato y oportunidades.
	Eliminación de barreras mentales.
Representatividad de Género	**General:**
	Desequilibrio por ratios mínimos 62'4% son hombres y 37'6% son mujeres.
	Desequilibrio existente en los departamentos de mantenimiento y transporte.
	Nivel jerárquico:
	Representación de ambos géneros.
	Número de hombres duplica al de mujeres.
	El número de puestos directivos es pequeño.
	Para ver más al detalle la representatividad de género de las sociedades, ver diagnóstico adjunto realizado.
Selección, Contratación, Desvinculación, Clasificación Profesional y Absentismo	**Procesos de selección de carácter neutro:**
	Proceso por competencias.
	Utilización del Lenguaje no sexista en enumeración puestos de Trabajo.
	Prioridad en el acceso a los puestos vacantes a personas con Discapacidad.
	Incorporación nuevo personal:
	Entrega de la documentación de Bienvenida. Utilización del Lenguaje no sexista, recoge

	valores sociales de la empresa.
	Desvinculación de la empresa:
	Cuestionarios de Salida, existen ítems específicos en relación a la igualdad de género.
	Tipos de contrato, clasificación profesional:
	No existen indicios de Desigualdad.
Formación, Planes de Desarrollo y Promoción	**Se fomenta el acceso a la formación y promoción de forma igualitaria para distinción de sexo:**
	Solicitud de formación anualmente cumplimentada, atendiendo necesidades demandadas y detectadas.
	Sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio.
	Existencia de un Manual de Evaluación de Desempeño.
	Las Promociones, entendidas como cambio de nivel jerárquico interno, se observa se están produciendo promociones con criterios de igualdad.
	Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción.
Política y Estructura Salarial	**No se han detectado práctica o criterio discriminatorio, en este caso hay una política retributiva equitativa:**
	Estructura organizativa claramente definida.
	Manual de puestos basado en competencia con ítems evaluables y objetivos.
	Retribución salarial definido acorde al manual de puestos establecido.
Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar	**Existencia de un programa de ayudas sociales:**
	Ayudas para la Familia.
	Ayudas para la formación y el deporte.
	Ayudas técnicas.

	Ayudas asistenciales y sanitarias.
	Otras Ayudas.
	Conciliación - Horarios laborales:
	No existe La flexibilidad horaria y la jornada continua que facilitará en todos aquellos puestos que se pudiera realizar.
	No existe medidas de teletrabajo.
	No existen medidas de flexibilidad horaria por cuidado familiar, acumulación de descansos, periodos vacacionales en familias con menores, etc.
	Existencia de un comunicado informando de la gestión del tiempo y la realización de reuniones en horarios óptimos teniendo en cuenta las reducciones de Jornada, horarios laborales.
Comunicación e Imagen Empresarial	**Existencia de medidas para utilización de lenguaje de género en comunicaciones internas y externas:**
	Existencia de una Guía de Buenas Prácticas.
	Existencia de una Guía del uso de un lenguaje no sexista.
	Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista.
	Campaña de uso del lenguaje no sexista.
	Especial atención en el lenguaje visual respecto a los roles de género.
	Campañas día de la mujer 08 de Octubre, Semana de la Igualdad, Violencia de género 25 de Noviembre.
Condiciones de Trabajo, P.R.L. y Salud Laboral	**Se cumple en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral,**

	el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:
	Se dispone de un servicio de prevención ajeno, FREMAP.
	Se dispone de un Área de Prevención específica interna.
	Se dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud mostrando un interés particular en mujeres en situación de embarazo o personal con Discapacidad.
	Se asume la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Prevención del Acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo	**Existencia de un Protocolo de actuación en situaciones de acoso:**
	Información de existencia accesible al personal de la empresa a través de su publicitación.
	Información de existencia al comité de empresa de los centros de trabajo.
	Objeto, Objetivo y Procedimientos del protocolo bien definidos.
	Actuaciones de prevención de situaciones de acoso:
	Existencia de campañas de igualdad.
	Existencia de campañas de sensibilización e información específicas de prevención en el ámbito laboral.
	Realización de acciones formativas específicas de prevención en el ámbito laboral.

Para cada una de las áreas analizadas queda reflejado, en relación a las conclusiones obtenidas a través del Diagnóstico, como se encuentra la

Empresa en materia de igualdad y en qué grado cumple con la normativa legal, de forma gráfica mediante la siguiente ficha:

Ficha Grafica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimientos LO 3/2007

Y atendiendo a los valores establecidos en la siguiente tabla:

La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	**La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007**	**La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007**

En base a las conclusiones obtenidas para el Diagnóstico y el grado de cumplimiento quedan establecidos así mismo los objetivos del Plan y Acciones que deberán aplicarse.

ÁREA DE ANÁLISIS	**CONCLUSIONES**		
	Adecuado	**Debemos Mejorar**	**No adecuado**
Política y Cultura Empresa			
Responsabilidad Social Corporativa			
Representatividad de Género			
Selección / Contratación / Desvinculación / Clasificación Profesional y Absentismo			
Formación / Planes de Desarrollo / Promoción			
Política y Estructura Salarial			

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral			
Comunicación e Imagen Empresarial			
Condiciones de Trabajo: Prevención de Riesgos y Salud Laboral			
Prevención del Acoso Laboral/Sexual y del Acoso por Razón de Sexo			

6.2 OBJETIVOS

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico para cada una de las áreas analizadas se recogen los siguientes objetivos de forma que, por un lado, se dé cumplimiento con la LO 3/2007 y, por otro, se valoren acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA.**

Ficha objetivos Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo General	
Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación activa y equilibrada, dentro de todos los procesos de la Empresa y evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.	
Ámbitos de Actuación	**Objetivos Específicos**
1. **Política y Cultura Empresa**	Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERÍA,** así como mejorar los canales de comunicación internos a fin de garantizar el conocimiento de las Políticas de Igualdad de ILUNION de toda la plantilla.

2. Responsabilidad Social Corporativa	Estudiar acciones de mejora dentro de las Políticas de R.S.E. relativas a Igualdad de oportunidades orientadas a los colectivos más desfavorecidos.
3. Representatividad de Género	Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.
4. Selección / Contratación / Desvinculación / Clasificación Profesional y Absentismo	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género, así como la homogeneización de las denominaciones de puestos.
5. Formación / Planes de Desarrollo / Promoción	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.
6. Política y Estructura Salarial	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.
7. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y Corresponsabilidad.
8. Comunicación e Imagen Empresarial	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.
9. Condiciones de Trabajo: Prevención de Riesgos y Salud Laboral	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
10. Prevención del Acoso Laboral/Sexual y del Acoso por Razón de Sexo	Avanzar en la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro de la Empresa.

6.3 ACCIONES

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA.**

Se distinguen dos tipos de acciones:

- **Acciones de mejora (AM):** Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la LO 3/2007.

  Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria, de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- **Acciones para favorecer la Igualdad (AFI):** Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad en EMPRESA.

  Por su carácter debe ser valorada su especificación e inclusión en el Plan de Igualdad, aunque su carácter es el de establecer acciones para favorecer la igualdad y por tanto deben ser contempladas siempre y cuando el resultado del Diagnóstico sea lo suficientemente favorecedor que nos permita avanzar en materia de igualdad.

Dichas acciones se recogen a continuación, en cada uno de los 10 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- Ámbito de actuación.
- El objetivo a alcanzar.
- El tipo de acción de que se trata: AM o AFI.
- El nº de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.
- Responsable.
- Fecha prevista orientativa de desarrollo.

Relación de Acciones del Plan de Igualdad:

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
Ámbito de Actuación	**Objetivo**	**Tipo**	**Número**	**Acción**
1. Política y Cultura Empresa	Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad, así como mejorar los canales de comunicación internos a fin de garantizar el conocimiento de las Políticas de Igualdad de ILUNION de toda la plantilla.	**AFI**	**1.1**	Establecer canales de comunicación para informar y actualizar de las medidas y acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de la Empresa.
			1.2	Creación y desarrollo de la Comisión de Igualdad con el fin de realizar, entre otras funciones la del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
			1.3	Establecer indicadores que permitan conocer la evolución de las Políticas de Igualdad a fin de establecer las acciones correctoras necesarias.
2. Responsabilidad Social Corporativa	Estudiar acciones de mejora dentro de las Políticas de R.S.E. relativas a Igualdad de oportunidades orientadas a los	**AFI**	**2.1**	Contribuir desde una perspectiva de Igualdad a la R.S. mediante el establecimiento de programas de inclusión social a través del fomento del acceso al empleo, así como fomentar la mejora de la cualificación de mujeres pertenecientes a colectivos más desfavorecidos dentro de la Empresa: mujeres discapacitadas, exclusión social o en situación de violencia de género.

	colectivos más desfavorecidos.		**2.2**	Establecer medidas de apoyo y concienciación de la plantilla en contra de la Violencia de Género a través de actuaciones y campañas de información específicas.
			2.3	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.
			2.4	Establecer convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género.
			2.5	Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las personas víctimas de violencia de género.
			2.6	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.
			2.7	Informar al Comité de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.
3. Representatividad de Género	Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.	**AFI**	**3.1**	Establecer programas específicos para selección/promoción del sexo menos representado, en los términos establecidos en el procedimiento de Selección que está determinado por criterios de Igualdad: • Aumento de representación femenina en el comité de dirección, departamento de

				mantenimiento y distribución. • Favorecer el incremento de representación masculina en puestos de camareros/as de piso y costurero/a, en el Área de RRHH Administración de Personal y Área Desarrollo Social y Formación. • Favorecer el incremento de representación en puestos de Dirección.
			3.2	Analizar anualmente el porcentaje de mujeres/hombres promocionadas/dos por niveles.
			3.3	Incorporar programas de formación en el Plan de formación de GRUPO en cultura, diversidad y conciliación incluyendo contenidos sobre la Ley de Igualdad.
			3.4	Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas, para formar parte del comité de gestión.
			3.5	Dedicar en las jornadas de dirección, jefes de producción y mantenimiento espacios para la presentación del objetivo de promoción de mujeres a puestos de mantenimiento a través de formación y distribución a través de la obtención del carnet C.

4. Selección / Contratación / Desvinculación / Clasificación Profesional y Absentismo	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género, así como la homogeneización de las denominaciones de puestos.	**AFI**	**4.1**	Revisar e implantar el lenguaje no sexista tanto en el procedimiento de selección como en el lenguaje y términos utilizados durante las entrevistas.
			4.2	Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
			4.3	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en lenguaje no sexista.
			4.4	Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
			4.5	Informar al Comité de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección abiertos.

			4.6	En caso de utilizar empresas de consultoría o entidades de selección de personal para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de ILUNION haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.
			4.7	En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa y siempre que sea posible, como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.
			4.8	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.
			4.9	En las reuniones del Comité de Igualdad se informará de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres.

			4.10	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades. En todas las ofertas, se especificará la siguiente información: "ILUNION – Lavandería y servicios a la Hostelería: Prioriza la contratación de personas con discapacidad y pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades".
			4.11	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
5. Formación / Planes de Desarrollo / Promoción	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.	**AFI**	**5.1**	Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
			5.2	• Fomento de la participación de mujeres en la formación continua para la cualificación y posterior desarrollo en el departamento de mantenimiento con formación en electromecánica de forma gratuita. • Fomento de la participación de mujeres en la formación continua para la cualificación y posterior desarrollo en el departamento de distribución con la obtención del carné C de

				forma gratuita.
			5.3	Crear un programa de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, priorizando en los criterios de selección al sexo menos representado.
			5.4	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
			5.5	Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.
			5.6	En caso de utilizar empresas y/o proveedores externos de formación, todas serán informadas de los valores de ILUNION haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.
			5.7	Incluir módulos de igualdad y gestión de la diversidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.
			5.8	Formar a los departamentos vinculados a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad.

			5.9	Informar al Comité de Igualdad de los resultados desagregados por género de la formación anual (participación de hombres y mujeres por tipo de curso).
6. Política y Estructura Salarial	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.	**AFI**	**6.1**	Actuar de manera igualitaria en la política retributiva del Grupo y de la estructura salarial incluyendo la definición de los puestos y las condiciones de todos los elementos del puesto con complementos de cada empresa.
			6.2	Concretar una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
			6.3	Valorar y definir los distintos puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
			6.4	Aplicar la retribución variable en función de la evaluación del desempeño con medidores previamente consensuados y aplicados a los resultados individuales.
			6.5	Garantizar la aplicación de los beneficios sociales igualitaria entre hombre y mujeres.
7. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad.	**AFI**	**7.1**	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.

			7.2	Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y de sexo.
			7.3	Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y de sexo.
			7.4	Informar del horario óptimo y aconsejable para la realización de reuniones que fomente la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
			7.5	Elaborar un protocolo sobre el régimen de celebración de las reuniones organizadas.
			7.6	Realizar campañas informativas y de formación sobre la gestión del tiempo.
			7.7	Implantar el uso de herramientas informáticas que mejoren la conciliación (Nube, Dropbox, acceso en remoto a la red de archivos, flexibilidad espacial).
			7.8	Disponer, en el máximo de centros, de sistemas de videoconferencia, para la celebración de reuniones sin necesidad de desplazarse a otras provincias.
			7.9	Dar difusión a las medidas existentes en el Grupo que mejoran las legalmente previstas para facilitar

				la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Catálogo de Beneficios sociales.
			7.10	Revisar de manera periódica el catálogo de Beneficios sociales para que mejore las medidas legales.
			7.11	Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.
8. Comunicación e Imagen Empresarial	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.	**AFI**	**8.1**	Publicar el Plan de Igualdad en un apartado específico de intranet del GRUPO manifieste de forma expresa su compromiso en Igualdad.
			8.2	Adaptar todas las comunicaciones que se realicen por correo electrónico y contengan imágenes no accesibles para los programas utilizados por las personas con dificultades visuales se describirán haciéndose así accesibles para este tipo de programas. Cada correo electrónico que se escriba utilizando esta técnica de accesibilidad tendrá que venir especificado en la firma con las palabras "Correo electrónico accesible".
			8.3	Garantizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas en los comunicados.
			8.4	Difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos

				relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.
			8.5	Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en el Grupo mediante entrevistas para publicar.
			8.6	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.
			8.7	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras al Comité de Igualdad.
			8.8	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades del Grupo en los medios de comunicación interna.
9. Condiciones de Trabajo: Prevención de Riesgos y Salud Laboral	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los	**AFI**	**9.1**	Elaboración de un boletín informativo específico actuación de embarazos con la finalidad de orientarles en su puesto de trabajo.
			9.2	Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.

	referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.		**9.3**	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Prevención del Acoso Laboral/Sexual y del Acoso por Razón de Sexo	Avanzar en la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro de la Empresa.	**AFI**	**10.1**	Revisar y actualizar de manera periódica el protocolo de prevención de acoso, adaptándolo a la normativa vigente, y a las necesidades / características de la plantilla.
			10.2	Difundir el protocolo a la plantilla, dando a conocer los canales y circuitos para denunciar las situaciones que se produzcan.
			10.3	Formar en prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso, a las partes implicadas de referencia, que deberán intervenir en los presuntos casos de acoso.
			10.4	Dotar de formación especializada a las personas implicadas en la intervención directa en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones.

			10.5	Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante: • Su información en el proceso de acogida. • Publicación en la Intranet. • Distribución a los representantes de los trabajadores.
			10.6	Se informará en las reuniones del Comité de Igualdad del número de reclamaciones formalizadas.

6.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el **Comité de Igualdad**.
Dicho Comité velará por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como medio para conseguir una integración laboral más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante.
Sus objetivos genéricos serán:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro nuestra Organización y en particular a la gestión de los Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra Organización.

Las funciones del Comité de Igualdad serán, entre otras, las que a continuación se detallan:

- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad de género en todas las áreas funcionales de **ILUNION LAVANDERIAS Y SERVICIOS A LA HOSTELERÍA**.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para los/las empleadas y empleados del Grupo.
- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones de igualdad.
- Realizar, examinar y debatir propuestas de acciones positivas.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas.
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- Realizar la evaluación final del plan.

Para garantizar el correcto seguimiento adicionalmente al Comité de Igualdad, se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, el nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

FUNCIONES SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
Comité de Igualdad y Persona Responsable del Plan	Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.
Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Cultura Corporativa del GRUPO ILUNION	Apoyar al Comité de Igualdad y a la persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
Personas Responsables de la Ejecución del Plan	Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comité Permanente de Igualdad.

ILUNION LAVANDERÍA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA cuenta con **representación sindical** en la mayoría de los centros de trabajo, adscritos a diferentes sindicatos y con distintas composiciones.

Desde ILUNION LAVANDERÍA Y SERVICIOS A LA HOSTELRÍA, mantienen de manera periódica informados a todos los Representante Legales de los trabajadores, de las reuniones anuales del Comité de Igualdad, con el fin de contar con su participación en materia de Igualdad, trasladado propuestas a través de los técnicos/as de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

Dentro del Grupo, contamos con un equipo técnico multidisciplinar que da cobertura a la mayoría de nuestros centros. Las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional están trabajando de forma continua para:

- Contribuir a la mejora de su entorno socio laboral.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Potenciar las aptitudes y capacidades de los/las trabajadores/as para facilitar su integración en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad.

Dichas acciones de seguimiento, se recogen a continuación, en cada uno de los 10 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- Ámbito de actuación.
- El nº de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.
- Responsable.
- Fecha prevista.

- Estado de ejecución de la medida.
- Información relevante.

A continuación, detallamos, modelo de documento, para el control y seguimiento interno de las Acciones del Plan de Igualdad:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	NÚMERO	ACCIÓN	RESPONSABLE	PREVISTO	ESTADO DE EJECUCIÓN	INFORMACIÓN RELEVANTE
1. Política y Cultura						

6.5. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD

Tendrá una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se revisará y se incorporaran las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones para valorar la evolución y el estado del cumplimiento de los objetivos.

7. DOCUMENTOS CONSULTADOS

7.1 Documentación Consultada para la Elaboración del Diagnóstico
Política y Cultura
Código Ético de Conducta para Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación.
Estructura Organizativa
Organigrama de la Compañía.
Clasificación puestos de trabajo: estructura básica, de negocio y operativa.
Manual de Procedimiento del Área de Organización y RR.HH.
Selección
Manual de Procedimiento de Cobertura de Vacantes relativo a procesos de selección.
Manual descripción por puestos de trabajo.
Procedimiento de selección en clave de Igualdad.
Fichas datos empleado/a.
Contratación
Manual de Procedimientos Corporativo de Políticas de Contratación.
Procedimiento de Recogida de Datos de Contratación.
Incorporación
Plan de Acogida y Bienvenida.
Procedimiento Manual Medidas de Ajuste personal y social.
Formación
Plan de formación continua anual.
Cuestionario de detección de necesidades formativas.
Cuestionario de satisfacción de la formación.
Igualdad
Plan de Igualdad Corporativo 2013 al 2017.
Protocolo y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral/sexual y por razón de sexo.
Procedimiento del Comité de Igualdad.

Catálogo de Ayudas sociales.
Comunicado Gestión del tiempo y reuniones eficaces.
Decálogo de Igualdad.
Guía para la utilización de un lenguaje no sexista.
Comunicado: 10 razones por las que utilizar el lenguaje no sexista en la empresa.
Libro: "Diversidad ILUNION, donde las diferencias suman".
Desvinculación
Procedimiento de salida.
RR.HH. – Gestión de Personal
Datos Plantilla.

7.2 Anexos Plan de Igualdad
Diagnósticos en materia de Igualdad.
Información básica de seguridad y salud para trabajadoras.
Protocolo y procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso laboral/sexual y por razón de sexo.
Catálogo de beneficios sociales.
Constitución Comisión Igualdad.