

# **BUENAS PRÁCTICAS** EN MATERIA DE **IGUALDAD**





## ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Objetivo del Estudio .....	3
Ámbito del estudio .....	3
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.....	4
1.-BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	4
2.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	7
3.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN.....	10
4.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	13
5.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN .....	17
6.-BUENAS PRÁCTICAS EN LAS RETRIBUCIONES .....	25
7.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	27
8.-OTRAS.....	28
ANEXO. Listado Planes de Igualdad analizados.....	30

## INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivo corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. Por un lado la LOIEMH obliga a todas las empresas a adoptar dichas medidas (art. 45 LOIEMH) y, por otro lado, esta Ley, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, señala que todas las empresas con 50 o más personas en plantilla contarán con un plan de igualdad. Recordemos a este respecto, que un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación (art. 46. LOIEMH)

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón, formado por el Gobierno de Aragón, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los Agentes Sociales más representativos en Aragón: CEPYME Aragón, CEOE Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón, impulsa las medidas y los Planes de Igualdad en las empresas y realiza un seguimiento de la situación de dichos Planes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En 2018, este Grupo de Trabajo abordó la negociación colectiva desde el punto de vista de la igualdad. Y ha sido en 2019, cuando se presenta un compendio de buenas prácticas extraídas de diferentes planes de igualdad que son de aplicación en nuestra comunidad autónoma.

En base a todo esto, se presenta a continuación el informe sobre “Buenas Prácticas en materia de Igualdad”.

### Objetivo del Estudio

El objetivo general es examinar las medidas de igualdad recogidas en los planes de igualdad más relevantes de empresas que operan en Aragón, para extraer buenas prácticas que puedan servir para las unidades de negociación de los planes de igualdad en la elaboración de los mismos

### Ámbito del estudio

El ámbito de estudio al que hace referencia este análisis lo conforma un total de 95 planes de igualdad (Ver Anexo).

## BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Por buenas prácticas en materia de igualdad entendemos un conjunto de medidas y actuaciones, adoptadas por empresas y organizaciones, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores...) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras empresas u organizaciones.

La clasificación que se ha hecho de estas buenas prácticas, y que se expone a continuación, coincide en mayor medida con el regulado en la LOIEMH antes de las modificaciones introducidas por el RDL 6/20019, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, dado que los planes de igualdad analizados tienen fecha de publicación anterior a esta última. No obstante, el compendio que se ofrece es plenamente vigente.

A continuación, se exponen las buenas prácticas detectadas.

### 1.-BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Utilización de un **lenguaje no sexista y no discriminatorio** en la difusión y comunicación de las ofertas de empleo. Revisión periódica de un muestreo representativo de anuncios y de las prácticas de comunicación existentes en la empresa, incluido el Manual del empleado.
- Emplear el **CV ciego** en los procesos de selección.
- Las **bases de las ofertas** serán informadas por la **Comisión Técnica de Igualdad** revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.
- Diseñar y difundir una **guía de entrevista** para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de candidatos y candidatas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- Tanto en los procesos de selección internos como externos, se **estandarizarán los guiones de entrevistas** para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- **Presencia equilibrada** hombre-mujer en los **equipos de reclutamiento** y selección.
- **Paridad en los tribunales y órganos de selección**, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- **Colaboraciones específicas con organismos públicos**, otras entidades, presencia en ferias, fuentes varias de reclutamiento etc. a fin de **favorecer el acceso** al empleo de mujeres **desempleadas**, y de mujeres **víctimas de la violencia de género**. Se

impulsarán los **contactos con centros** educativos y universitarios para identificar el talento masculino/femenino.

- Apoyar **acciones de sensibilización con instituciones**, centros educativos locales escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece la empresa, favoreciendo las autocandidaturas y **candidaturas a funciones o puestos actualmente estereotipados o infrarrepresentados** por algún género (ejemplo: personal operario o personal administrativo), incluyendo la oferta de formación técnica específica necesaria.



- Establecer acciones específicas para la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, **tenga preferencia para ser contratado el sexo que se constate como menos representado**, promoviendo de esta forma la incorporación de mujeres a todas las áreas de la plantilla.
- Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%\*, **el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado**.
- En las **reuniones de la Comisión de Igualdad** estará presente siempre una persona **del Departamento de Recursos Humanos**, que tendrá voz, pero no voto, salvo que represente a la parte empresarial.

- En caso de utilizar **consultoras externas** para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Documentar el **número de candidaturas** que se presentan a los procesos de selección que permita **identificar los porcentajes** de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.
- Realización de acciones de **formación y sensibilización** en materia de igualdad a las **personas que participan en los procesos de selección** (puestos de Dirección, Jefaturas de sector o de sección, responsables de RRHH) para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- **Política** de RRHH con **perspectiva de género** regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.
- Garantizar el **acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa**, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna. Baremación positiva de la formación en igualdad.
- **Garantizar** el nombramiento a mujeres embarazadas, situación de **maternidad o paternidad**. Especificando en las ofertas de empleo medidas antidiscriminatorias en caso de embarazo, lactancia...
- La plantilla con contrato a **tiempo parcial**, tendrá **derecho preferente a incrementar su jornada** frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.
- **Revisión de puntuaciones, baremos y marcas** en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.
- Política igualitaria en las **extinciones** de contratos.

## 2.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- **Priorizar al sexo menos representado** en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante.
- Impartir **formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres dirigida a las **personas responsables** de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- **Revisar el texto del convenio colectivo** para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional.
- Realizar un **estudio de las posibilidades de promoción de las mujeres** en los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia, y establecer, en su caso, medidas.
- Realizar por parte de RRHH un **estudio de la percepción de la plantilla sobre los condicionantes** principales que se valoran **para promocionar**. El resultado del estudio se informará a la Comisión de Seguimiento.
- Adoptar la medida de acción positiva de que **a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres** en el ascenso a grupos o áreas profesionales en los que tenga menos presencia.



- Fomentar la realización de **tareas tradicionalmente** asignadas a uno y otro género para que sean **realizadas en igualdad** por mujeres y hombres.
- Mejorar la herramienta informática existente para que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc. En el tratamiento estadístico organizacional incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
- Se analizarán las **cuotas de representación por sexos en cada categoría**. La tendencia será a composición equilibrada órganos de dirección.
- Conseguir una **representación equilibrada** de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- **Revisar anualmente la composición de todas las categorías profesionales**, desagregadas por sexos.
- Instrumentos que favorezcan la participación de la mujer. Exámenes de ascensos y promociones.
- Incluir en las **ofertas de vacantes** (publicar tanto en el ámbito interno como externo) **mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse** para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas. Teniendo en cuenta también el lenguaje escrito y visual que sea no sexista e inclusivo.
- Promover y mejorar las posibilidades de **acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer una revisión periódica del **equilibrio por sexos de la plantilla**, en general, y de **todos los puestos** y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.
- Publicar las vacantes en bolsa interna de empleo, utilizando lenguaje no sexista, incluyendo mujeres con la adecuada formación y experiencia en los procesos de promoción, fomentando una participación de las mismas en los procesos de ascenso como mínimo de su proporción en la plantilla. En caso de igualdad de condiciones de dos candidaturas se **promocionará al sexo menos representado** en aquellos puestos o niveles a cubrir.
- **Definir objetiva y adecuadamente los puestos de trabajo** y realizar acciones para romper estereotipos.

- Realizar evaluación de los puestos de trabajo considerando que pueden ser ocupados por una mujer o un hombre indistintamente.
- Garantizar que los **trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia** por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en **promociones y ascensos**, en igualdad de condiciones.
- En el tratamiento estadístico organizacional incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.

### 3.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN

- Contemplar en la articulación del plan de formación las diferentes modalidades de jornada laboral para adaptar la formación a ese horario de trabajo.
- Revisar el contenido del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación.
- Garantizar a las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias), el derecho a solicitar a la empresa su asistencia a todos los cursos de formación programados, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.
- Facilitar a la plantilla con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares el acceso a formación on line que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una reincorporación a su lugar de trabajo.
- Propiciar que la atención a menores o personas dependientes dentro del seno familiar no suponga un obstáculo en el acceso a cursos de formación organizados por la empresa. Ante situaciones de falta de plazas disponibles, se dará prioridad durante el primer año de reincorporación, a aquellos trabajadores y trabajadoras que se hubiesen reincorporado al servicio activo, procedentes de permiso de maternidad o paternidad, excedencias de guarda legal, cuidado de hijos e hijas y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.
- Establecer un sistema por el que las personas trabajadoras en suspensión de contrato por nacimiento y excedencia por cuidados manifiesten su interés en participar en los cursos formativos.
- Asegurar que los partners pedagógicos (consultorías, escuelas de negocios, etc.) y el personal de formación interno sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.
- Elaborar una guía que oriente a las personas que diseñan los módulos formativos sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos.
- Establecer módulos de igualdad de oportunidades, incluyendo protocolos existentes, en todos los cursos de formación ofertados por la Empresa.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Garantizar al menos un 50%\* de plazas para mujeres en formación de aspirantes a personal directivo.

- Se podrán financiar estudios oficiales hasta el 100%\* de la matrícula si el resultado es de aprobado para mujeres en formación para su promoción profesional.
- Garantizar la reserva a mujeres del 20%\* de las plazas en acciones formativas dirigidas a capacitar en actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.
- Realizar una campaña informativa para promover la participación de mujeres en acciones formativas de puestos masculinizados
- Programar e informar a la plantilla de los actos concretos tales como cursos o jornadas que se lleven a cabo a los efectos de sensibilizar sobre la importancia del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que serán de obligado cumplimiento para toda la plantilla



- Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga asimismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales canales de comunicación disponibles para el personal para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades.
- Formar en igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección formación y promoción, así como a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

- Realizar encuestas/talleres/sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en la empresa que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas.
- Incorporar en el procedimiento de la política de formación, entre otros, el término "disponibilidad operativa" definido por la Comisión de Seguimiento del Plan, para que sea compatible con los derechos de conciliación.
- Informar mediante los medios habituales de la empresa y facilitar el acceso fuera de la jornada laboral a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.
- Formar al personal de nuevo ingreso específicamente sobre los principios de igualdad de la entidad, el Plan de igualdad y el Protocolo de prevención del acoso, dentro de la jornada laboral.
- Extraer información segregada por género: número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral.
- Fijar y respetar horarios de inicio y finalización de sesiones, potenciando las audio y videoconferencias y teniendo en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.

## 4.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá **preferencia** el sexo menos representado en el **ascenso** a puestos, funciones o grupos profesionales.
- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de **promoción interna**, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.
- Incrementar la participación de las mujeres en **cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad (puestos directivos)**. Para ello, se facilitará la participación de mujeres en cursos que puedan tener relación con actividades directivas, bien sean de contenido técnico o de habilidades directivas. Publicar las vacantes en todos los medios habituales en la empresa.
- Implantar **cursos específicos de detección de perfiles** donde se cuente con la participación de la mujer, en un compromiso mínimo del 40%\*.Esta formación será en tiempo de trabajo.
- Promover la **formación y sensibilización** en materia de igualdad entre las **personas que intervienen en los procesos de promoción profesional**. Habilitar talleres de igualdad a toda la plantilla.
- Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible **la aplicación de criterios objetivos** relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante. A igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia el género infrarrepresentado.
- Creación de una aplicación-base de datos donde la plantilla pueda registrar su formación, experiencia y preferencias de desarrollo profesional (cambio de puesto, centro,...). En la intranet se incluirán las vacantes, y se hará una campaña informativa para toda la plantilla
- Establecer fórmulas de distribución horaria para las personas con responsabilidad que faciliten y mejoren la conciliación
- Implantar cursos específicos de detección de potencia o similares donde se cuente con la participación de la mujer, en un compromiso mínimo del 40%. Esta formación será en tiempo de trabajo.
- Incluir, en el plazo de 1 año tras la firma del Plan, en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado donde quede reflejado que la persona evaluado tiene interés en promocionar y/o aumentar su jornada de trabajo.

- Primar la **promoción interna** frente a la contratación externa.
- Medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para promocionar a aquellos puestos donde estén subrepresentadas.
- Incluir en las vacantes **mensajes que inviten explícitamente a las mujeres** a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de mayor responsabilidad organizativa tradicionalmente ocupadas por hombres (más allá de la representatividad de la mujer en plantilla)
- Implementar programas o acciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de profesionales cualificados/as con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquél género infrarrepresentado
- Sensibilización a los mandos susceptibles de influir en los procesos de promoción en la empresa, a través de cursos de igualdad integrados en el Plan de Formación definido para ello.
- Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en ese proceso. En especial, se les convocará a cursos con motivo de su reincorporación para favorecer su reciclaje y desarrollo profesional
- En igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas pertenecientes al género menos representado en el grupo profesional de que se trate. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada, la presencia de no más del 60% ni menos del 40% de cada uno de los sexos
- Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional. Por ejemplo, con talleres motivacionales.
- Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos.
- Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.



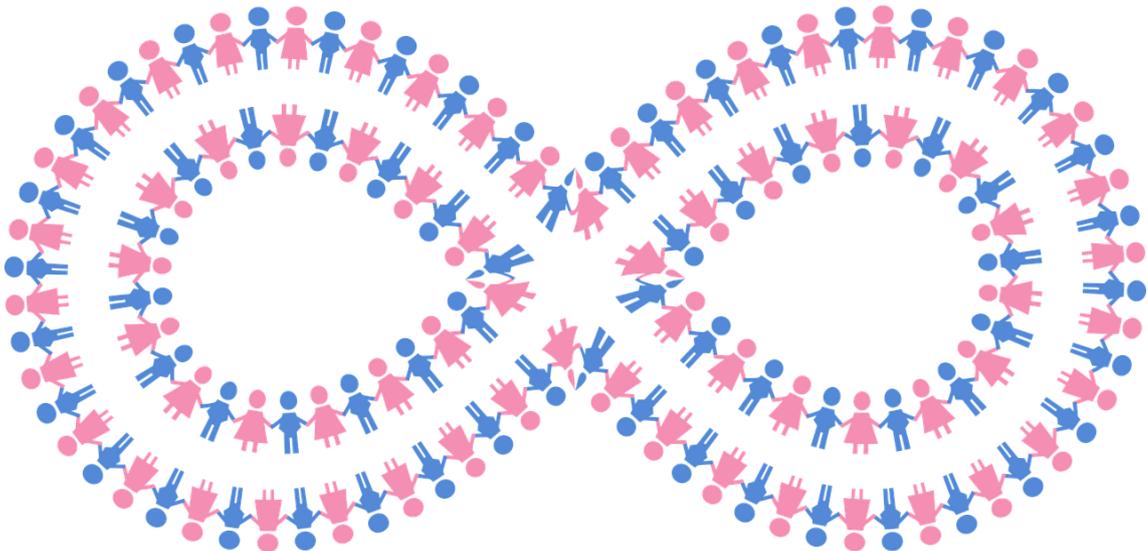
- Facilitar que las mujeres pueden comunicar fácilmente su deseo de promocionar. Disponer de fichas de personal por intereses profesionales. Eliminar barreras que puedan frenar el desarrollo de una persona por razones de sexo. En caso de vacante contacto personal con las mujeres identificadas para animarlas a que se inscriban al correspondiente Proceso de Promoción.
- Seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.
- Especificar en las promociones internas, siempre que sea posible, el horario habitual del puesto y/o las implicaciones de la disponibilidad horaria (viajes ocasionales, viajes frecuentes, rotación de turnos...).
- Garantizar en las promociones internas que las candidaturas de las personas con reducción de jornada con guarda legal serán tenidas en cuenta en condiciones de igualdad que el resto haciendo notar que la guarda legal nunca será un elemento a tener en cuenta en la promoción.
- Seguimiento del impacto de las medidas de conciliación de cara la promoción profesional.
- Garantizar conversión de contratos temporales en fijos en términos de igualdad para ambos géneros. Promover la conversión de jornadas parciales en completas al menos en un 5%.

- Deberá figurar en las promociones rechazadas con indicación de los motivos, con el objeto de descartar posibles situaciones de discriminación en especial aquellas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incluir, en las vacantes, mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de distinta responsabilidad organizativa tradicionalmente ocupadas por hombres (más allá de la representatividad de la mujer en plantilla).
- Implementar programas o acciones de identificación de **talento interno** (incluyendo jornadas parciales o contratos en suspensión) que permitan la disponibilidad de personas cualificadas con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquel género infrarrepresentado.
- Promover la conversión de jornadas parciales en completas al menos en un 20%\*.
- Seguimiento específico de las promociones de personas a tiempo parcial o jornada reducida para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.

## 5.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN

- Elaborar un folleto/guía sobre derechos y medidas de conciliación previstas en la legislación y las que la empresa disponga que superen la legislación.
- Impulso de **campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades** entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.
- **Acumulación de los dos periodos de vacaciones** para atender dependencia o IT 6 meses de familiares primer grado. Cambio de turnos de vacaciones, si los cónyuges trabajan en la misma empresa y tienen a cargo menores con discapacidad >65% o familiares mayores dependientes.
- Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo o hija menor de 8 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.
- Quienes tengan a su cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial superior al 50% o mayores que no pueden valerse por sí mismos, y en ambos casos que no desempeñen actividad retribuida, podrán **solicitar la adaptación de su jornada de trabajo, sin reducir la misma**, con arreglo a unos criterios.
- Reducción de jornada por hijos con enfermedades graves o cáncer. Recoge lo mismo que el ET, si bien añade lo siguiente al final: Una persona en estas circunstancias, tendrá la posibilidad de solicitar que el impacto económico de esta reducción, se pueda extender en un periodo mayor.
- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado). Se revisará en el primer año de vigencia del Plan la posibilidad de ampliación de esta medida hasta un máximo de 30 días durante la vigencia del mismo.
- **Permiso no retribuido** de dos meses para personas en trámites de **adopción o acogimiento** que podrá unirse a las vacaciones.
- Permiso no retribuido de hasta un día o recuperación de las horas, para las **gestiones previas relativas a las adopciones**, cuando oportunamente se acredite.
- Permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y los trabajadores en tratamiento de **técnicas de reproducción asistida**.

- Licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:
  - Adopción en el extranjero.
  - Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
  - Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
  
- El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:
  - Para estudios
  - Por asuntos personales. Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge.



- Licencia no retribuida a la pareja para **acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales**, previa justificación de que no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo. Si existe consenso entre manager y el colaborador, en lugar de no retribuirse podrá pactarse su recuperación como defecto de jornada.
  
- Los trabajadores podrán disfrutar de **permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho** registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de

asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.

- Siempre que sea posible, dar preferencia a la movilidad geográfica de cambio de domicilio por motivo de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas, para madres y padres separados, divorciados y cuya guardia y custodia recaiga en uno de los progenitores.
- Siempre que sea posible, dar preferencia a la movilidad geográfica de cambio de domicilio por cuidado de menores de 12 años o familiares dependientes (discapacidad >65%).
- Prioridad de movilidad geográfica (100 km) para personal que tenga a su cargo exclusivo a personas dependientes.
- La empresa pondrá todos los medios a su alcance para llevar a cabo, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/las empleados/empleadas, especialmente del personal con hijos/hijas menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y que no desempeñen actividad retribuida.
- Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- **Ampliar en 1 año la excedencia** por cuidado de familiar hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Resultado un total de 3 años de excedencia y manteniendo la reserva de puesto de trabajo 18 meses.
- Se tendrá derecho a una **excedencia de 2 meses** para las personas en trámites de **adopción internacional** con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia de hasta dos meses, con derecho a reserva del puesto del mismo grupo profesional, de carácter fraccionable para las personas en trámites de adopción internacional, cuyo disfrute sólo cabrá desde que exista una **preasignación de expediente y hasta la llegada del niño o de la niña** España.

- Excedencia no superior a 6 meses **por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho**, con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo.
- En situación de excedencias cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses cuando se trate de una familia numerosa con independencia de que sea de categoría general o especial (ET 15 meses categoría general y 18 meses categoría especial).
- Se podrán valorar, siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, **excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo unas condiciones.**
- **Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia** que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, sin reserva de puesto de trabajo y previa acreditación de la necesidad.
- Duración de tres años de la excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijas e hijos computan a efectos de antigüedad en la empresa.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán **participar en los planes de formación** y en las convocatorias de promoción y traslados como si estuvieran en activo.
- Cuando las hijas o los hijos sean menores de 10 años y se produzca el **fallecimiento de un progenitor**, se tendrá derecho a un **permiso no retribuido de hasta 1 mes.**
- Permiso no retribuido por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período **no superior a tres meses a contar a partir de la finalización del permiso retribuido.**
- **Suspensión del contrato hasta dos meses por fallecimiento**, accidente o enfermedad de larga duración (6 meses) del cónyuge o pareja de hecho, con derecho de reserva de puesto de trabajo.
- Se incentivará la adopción de medidas que faciliten a las personas trabajadoras **adaptar la jornada laboral** a las obligaciones familiares, promoviendo medidas como el teletrabajo, que les permitan compatibilizar su actividad familiar y profesional.
- Las convocatorias de **reuniones** se harán preferentemente de forma que su transcurso se desarrolle **dentro del horario laboral**. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la

conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.

- Se establecerán actuaciones conducentes a no fijar reuniones internas a partir de una hora determinada dentro de la jornada laboral, en concreto, se establece, con carácter general el límite horario de las 17 horas. En la medida de lo posible, siempre que sea necesario fijar una reunión fuera de la jornada laboral, se planificará con la debida antelación, con el fin de facilitar la conciliación.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo, evitando desplazamientos con pernocta y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
- Permiso por lactancia de hijo menor de 10 meses desde la reincorporación del permiso de maternidad o paternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los 10 meses.
- Permiso de lactancia: Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma (ET media hora).
- La duración del **permiso de lactancia se incrementará a una hora y media en el caso de ser solicitado por el padre** (dos fracciones de cuarenta y cinco minutos). Esta medida podrá adoptarse hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad.
- Combinación de la acumulación del permiso de lactancia con la reducción de jornada de una hora al día a elección de la trabajadora. Esta opción se acordará antes de su disfrute y sin opción de posibles cambios.
- **Ampliar en cinco días la acumulación del derecho de lactancia** a los supuestos de **adopción** de niños menores de 9 meses.
- Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido, independientemente del derecho a disfrutar del permiso retribuido recogido en el Estatuto, se disfrutará de un permiso no retribuido por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad. Cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- Unir las vacaciones del año en curso en su totalidad a las vacaciones pendientes, si las hubiera, correspondientes al periodo natural anterior, a la lactancia acumulada, si así lo solicita la trabajadora y a la baja por maternidad.
- Adoptar **medidas de flexibilidad laboral para evitar reducciones de jornadas** por parte de trabajadoras u otras medidas de conciliación.
- **Bolsa de conciliación** para acompañamiento a familiares visitas médicas, escolarización, tutorías...

- **Permiso retribuido por visita médica** de las personas trabajadoras por el tiempo que sea necesario, siempre que se encuentre debidamente justificado.
- Garantía de permiso retribuido de **16 horas por acompañamiento de familiares** de primer grado de consanguinidad a visitas médicas, intervención quirúrgica con o sin hospitalización.
- Ampliar el uso del **permiso retribuido de 35 horas médicas** para acompañamiento de familiares en situación de dependencia.
- Se concede permiso no retribuido para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijas o hijos menores de 14 años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, pudiéndose establecer mecanismos de compensación horaria.
- Permiso retribuido de hasta 2 días/año para los progenitores o tutores de menores 12 años con enfermedades graves o crónicas si la consulta médica es fuera de la localidad (>200km del domicilio) en centros médicos públicos o concertados por estos.



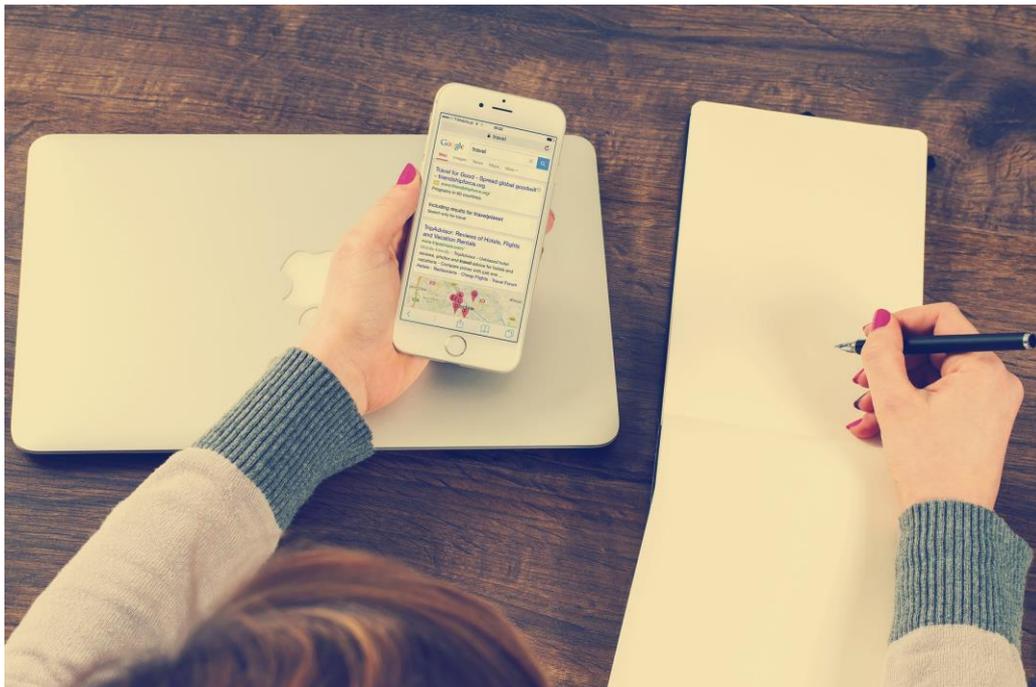
- Permiso no retribuido para acompañar a menores de 12 años a reuniones, tutorías o eventos escolares. Se deberá acreditar la coincidencia con la jornada laboral. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia. En otro caso de descontará de las vacaciones.

- Quienes tengan vacaciones en el turno de verano y tengan hijas y/o hijos entre 4 y 12 años, para coincidir con las vacaciones escolares la empresa se compromete a asignarles el disfrute entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. Se asimilan a este beneficio las personas trabajadoras cuyos cónyuges y/o parejas de hecho y/o acrediten convivencia y tenga una minusvalía reconocida igual o superior al 33%.
- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan **preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones** y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.
- **Habilitar recursos para el cuidado y la atención de niños y niñas en período de vacaciones escolares y días no lectivos** durante el curso.
- Posibilitar la unión del permiso de paternidad recogido en la Ley 3/2007 a las vacaciones, previo acuerdo de las partes.
- Establecer ayudas económicas para subvencionar parte de los gastos derivados del cuidado de personas dependientes.
- **Flexibilidad horaria** acordada y fijada en los protocolos internos de la empresa. Las personas trabajadoras podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la compañía.
- Flexibilidad horaria para la fase de adaptación del primer año del ciclo infantil.
- Realización de estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.
- Establecer un protocolo de actuación para las trabajadoras embarazadas que incluya 30 minutos de descanso con independencia de la jornada.
- Complementar hasta el 100% las retribuciones percibidas en los periodos de baja maternal.
- Cheque guardería para el personal que tenga a sus hijos y/o hijas entre 0-3 años en centros de educación infantil, pudiéndose beneficiar de esta ayuda durante un máximo de doce mensualidades.
- Realizar estudios y análisis sobre el “uso racional de tiempos” y “economía del cuidado” para promover la ampliación de los supuestos de permisos, reducción de jornada y exención de guardias por cuidado de hijos y personas dependientes a su cargo o situaciones de especial atención.
- Política de “luces apagadas” cuando finalice la jornada laboral.

- Posibilidad de asignación a un turno fijo en caso de tener un hijo de hasta 3 años.
- Ampliación reducción jornada por guarda legal a 14 años.
- Las empleadas en estado de gestación, podrán reducir su jornada a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario.
- Las personas trabajadoras que tengan a su cargo, descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con el empleado, podrán, sin que ello implique reducción de su jornada mensual, hacer un uso distinto del cómputo mensual, anticipando su horario de salida durante la jornada ordinaria.
- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
- Se tenderá en la medida de lo posible, a la **adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma**, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.
- Quién por razones de guarda legal opte por la **reducción de jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en períodos vacacionales de hijos y/o hijas**, o en los períodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
- Contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de lactancia de hijo o hija menor de nueve meses y/o de adopción, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio, salvo de común acuerdo y a petición de la interesada.
- Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora **embarazada**, la empresa le facilitará el **traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio**, así como la **flexibilización de los horarios** para procurar unos desplazamientos más seguros y no estresantes.
- En casos de maternidad, durante el año siguiente al parto y a opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de jornada continuada.

## 6.-BUENAS PRÁCTICAS EN LAS RETRIBUCIONES

- Desarrollar y consolidar el sistema de **evaluación continuada del desempeño** implantado en la empresa.
- Incluir y señalar los actuales **complementos** que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona (en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.
- Realizar un estudio específico del **componente variable de la retribución** en el colectivo fuera de tablas y determinación de un plan de acción si se identificara discriminación. El estudio incluirá: categorización de conceptos, estudio de tendencias por género, área, jornada y mando, recogida de información segmentada y segregada, identificación de posibles desviaciones.



- Identificar y definir de forma clara aquellos **factores** que, en un momento determinado, pueden motivar la **atribución** de una determinada **ventaja salarial** a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro.
- Realizar un estudio, por grupos profesionales, sexo y antigüedad, una vez definidos en el seno de la Comisión de Igualdad los **indicadores de seguimiento**, con el objetivo de analizar los motivos de las diferencias retributivas y superar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo.

- **Analizar la estructura salarial** (retribución mínima garantizada, complementos y retribución variable) de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres realizando un seguimiento de las mismas por la Comisión de Igualdad. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un **plan de actuación** concreto.
- Impulsar medidas para la retribución de las **guardias y noches dejadas de realizar** durante el embarazo y permiso por lactancia con motivo de los riesgos para la salud de la mujer (embarazada o lactante) determinados por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- Modificar el **reglamento interno de retribución variable** para garantizar que se tienen en cuenta como trabajados los períodos de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia, así como para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada.
- Habilitar una nueva **herramienta informática** que permita hacer el seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales, dividido en salario base y complementos.
- Protocolo para que la **Comisión de Igualdad** conozca y valore posibles discriminaciones salariales por razón de género.

## 7.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Elaborar un protocolo de prevención** de acoso sexual y por razón de sexo en el plazo de un año tras la aprobación del plan; se realizarán campañas de sensibilización y prevención, incluyendo la composición de la comisión instructora, los canales de denuncia, etc.
- Realizar **cursos de formación** para mandos, puestos técnicos y de gestión sobre el tema, que se llevarán a cabo tras un año de la firma del plan de igualdad.
- **Formar e informar a toda la plantilla** explicando qué se entiende por acoso y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso.
- Elaborar y difundir una **Guía de acoso y violencia en el trabajo**.



- Realizar **campaña de sensibilización** al personal, **con la participación de la representación** de las personas trabajadoras.
- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento el **informe semestral sobre los procesos** iniciados por acoso según el protocolo previsto en el Convenio Colectivo de empresa (número, tipología, resolución...), así como el número de denuncias archivadas.
- Velar porque quienes **colaboren** con la empresa, tanto interna como externamente, **no hagan uso de imágenes**, carteles, publicidad, etc. que contengan una **visión sexista y estereotipada** de las mujeres.
- Implicar a las personas responsables de equipos en la detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Formar e informar a toda la plantilla explicando qué se entiende por acoso y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso.

## 8.-OTRAS

- Medida transversal: Uso del **lenguaje e imágenes no sexistas** en todas las comunicaciones de la empresa, tanto en el ámbito externo (web, ofertas de empleo, publicaciones...), como en el interno (intranet, el propio Plan de Igualdad, escritos internos).
- **Salud laboral:** El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, puestos de trabajo y grupos profesionales.
- **Salud laboral:** en los indicadores y análisis de datos en materia de PRL se incluirán las variables relacionadas con el sexo, con el fin de detectar y prevenir posibles diferencias en los daños derivados del trabajo (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y psicosociales).



- **Salud laboral:** Se dispone de un protocolo de riesgo por embarazo y lactancia.
- **Salud laboral:** Incluir dentro del reconocimiento médico de la empresa las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama.
- **Violencia de género:** Formar a una persona en RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- **Violencia de género:** Si tiene que abandonar su puesto y ocupar otro en otro centro de trabajo, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de las pagas extras y hasta 3 mensualidades para facilitar el traslado.

- En el plazo de 1 año tras la entrada en vigor del plan de igualdad, se hará una campaña informativa al respecto de los derechos de las mujeres víctimas de la **violencia de género**.
- Permiso retribuido de hasta 5 días para mujeres víctimas de **violencia de género**, en el caso de que tengan que cambiar de domicilio o tengan hijos o hijas menores con discapacidad superior al 65%.
- Todas aquellas incapacidades temporales derivadas de **violencia de género**, se abonarán con el 100% de su salario desde el primer día.
- **Violencia de género:** Anticipo de nómina con posibilidad de devolverlo hasta en 6 meses.
- Excedencia de hasta 36 meses para víctimas de **violencia de género**.
- Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres en situación de **violencia de género**.
- La empresa se compromete a dotar a la **Comisión de Igualdad** de un lugar para reuniones, material e información estadística. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento son por cuenta de la empresa. Las horas de reunión y de preparación serán remuneradas y no entran en el crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Incluir la figura del **Agente por la Igualdad** como aquella figura que vela por la no discriminación por razón de sexo e implementa actuaciones para la igualdad efectiva.
- Incorporar los compromisos derivados del plan de igualdad como **cláusula contractual a los acuerdos y contratos** con las empresas colaboradoras.

(\*) Todos los porcentajes que aparecen en este documento lo son a modo de ejemplo como medida medible y evaluable. Se han de adaptar a la realidad concreta de la empresa o entidad.

## ANEXO. Listado Planes de Igualdad analizados.

1	ACCIONA AGUA (DEPURACION ALHAMA DE ARAGÓN)
2	ACTIVA MUTUA
3	AGE (ADMON. GRAL. ESTADO Y SUS ORGANISMOS)
4	AIR LIQUIDE (Air Liquide España, S.A.; Air Liquide Medicinal, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.)
5	AKI BRICOLAJE ESPAÑA, S.L.
6	ARCELOR MITTAL en ESPAÑA
7	ASISA (Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, S.A.)
8	AUTOMÁTICOS ORENES, S.L.U.
9	AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA
10	BANCO SABADEL
11	BANCO SANTANDER
12	BARRABÉS
13	BSH ELECTRODOMESTICOS España, SA (Servicio BSH al cliente, Zona 2, Norte)
14	BSH ELECTRODOMESTICOS España, SA (plantas de Montañana y La Cartuja)
15	CAF (Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.)
16	CALADERO
17	CARBUROS VIA AUGUSTA LOGISTICS
18	CARREFOUR HIPERMERCADO
19	CEMEX ESPAÑA, S.L.U.
20	CERTEST BIOTEC, S.L.
21	COBEGA, S.A.
22	COMPAÑIA DE VIGILANCIA ARAGONESA, S.L.
23	COMPAÑIA TRANSMEDITERRANEA, S.A.
24	CORREOS Y TELEGRAFOS
25	CRUZ ROJA ESPAÑA
26	DECATHLON, S.A.
27	EIFFAGE ENERGIA
28	EL CORTE INGLES
29	EL CORTE INGLES Centro de Seguros y Servicios Correduría de Seguros
30	ELECTRICAL COMPONENTS INTERNATIONAL, S.L.
31	EULEN
32	EUROPAC (DS SMITH ALCOLEA)
33	Exide Technologies
34	EXTEL CONTACT CENTER, S.A.U.
35	FABRICA NACIONAL MONEDA Y TIMBRE
36	FCC (limpieza viaria, recogida y transporte de residuos)
37	FERTIBERIA, S.A.
38	FINANCIERA MADERERA S.A. CELLA I-COMPONENTES
39	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUCIONS, S.A.

---

<b>40</b>	FUNDACION DFA
<b>41</b>	FUNDACION LA CARIDAD
<b>42</b>	GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.
<b>43</b>	GRUPO ASEGURADOR REALE
<b>44</b>	GRUPO AXA
<b>45</b>	GRUPO CHAMPION
<b>46</b>	GRUPO REPSOL
<b>47</b>	GRUPO VIESGO ESPAÑA
<b>48</b>	HERTZ ESPAÑA, S.L.
<b>49</b>	HIDRONITRO (actualmente FERROATLÁNTICA DEL CINCA, S.L.)
<b>50</b>	IBERIA PERSONAL DE TIERRA LAE, SA-Operadora SU
<b>51</b>	ISS FACILITY SERVICES, S.A.
<b>52</b>	JOHNSON CONTROLS ALAGON (Actualmente ADIENT AUTOMOTIVE, S.L.)
<b>53</b>	KIABI ESPAÑA Ksce, S.A.
<b>54</b>	Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.
<b>55</b>	LEAR Corporation Asientos, S.L
<b>56</b>	LOGIFRUIT, S.L.
<b>57</b>	MANN+HUMMEL, S.L.U.
<b>58</b>	MARTINEZ LORIENTE, S.A.
<b>59</b>	MERCADONA, S.A.
<b>60</b>	OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A.
<b>61</b>	ONCE (Organización Nacional de Ciegos)
<b>62</b>	PAPELES Y CARTONES DE EUROPA, S.A.
<b>63</b>	PARADORES ESPAÑA
<b>64</b>	PIKOLIN, S.L.
<b>65</b>	PRIMARK TIENDAS, S.L.U.
<b>66</b>	PROVIVIENDA
<b>67</b>	QUALITEL TELESERVICIOS, S.A.U.
<b>68</b>	RADIO POPULAR, S.A. (COPE)
<b>69</b>	REALE SEGUROS (GRUPO ASEGURADOR REALE)
<b>70</b>	REDEXIS GAS, S.A.
<b>71</b>	RENFE OPERADORA
<b>72</b>	SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD (DGA)
<b>73</b>	Schindler, S.A.
<b>74</b>	SECURITAS SEGURIDAD, S.A.
<b>75</b>	SEGUR IBERICA, S.A.
<b>76</b>	SENIOR SERVICIOS INTEGRALES, S.A. (CLECE)
<b>77</b>	SERVISAR SERVICIOS SOCIALES, S.L.
<b>78</b>	SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S.A.
<b>79</b>	SIEMENS, S.A.
<b>80</b>	SOCAMEX, S.A.U.
<b>81</b>	SUPERCOR, S.A.
<b>82</b>	SUPERMERCADOS SABECO, S.A.
<b>83</b>	Supersol Spain, S.L.U.

---

---

<b>84</b>	TAISI. JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A.
<b>85</b>	TELEFONICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U.
<b>86</b>	THYSSENKRUPP ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U.
<b>87</b>	TRANSMEDITERRANEA, S.A. (COMPAÑÍA)
<b>88</b>	TRIODOS BANK, NV, Sucursal en España
<b>89</b>	URBANOS DE ZARAGOZA. S.A.U.
<b>90</b>	URBASER, S.A.
<b>91</b>	UTISA TABLEROS DEL MEDITERRÁNEO, S.L.U.
<b>92</b>	VALEO TERMICO, S.A.
<b>93</b>	VIPS (GRUPO)
<b>94</b>	ZARDOYA OTIS, S.A.
<b>95</b>	Zoilo Rios, S.A

---