



III Plan de Igualdad

Restaurantes McDonald's S.A.U. 2024





El 17 de junio de 2024 firmamos nuestro III Plan de Igualdad con la totalidad de la representación sindical en Restaurantes McDonald's: CC. OO., UGT, CGT y Sindicalistas de Base.

Nota: Este documento es una versión adaptada del diagnóstico y III Plan de Igualdad de Restaurantes McDonald's SAU. El texto íntegro se encuentra a disposición de los empleados y empleadas.

Índice



Introducción

1. Presentación de la empresa
2. Marco legal de un Plan de Igualdad
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad
4. Definiciones
5. Compromiso con la Igualdad
6. Partes suscriptoras del Plan
7. Ámbito de aplicación
8. Vigencia del Plan de Igualdad

Informe de Diagnóstico

Plan de Igualdad

1. Objetivos generales del Plan de Igualdad
2. Objetivos específicos y plan de acción

Evaluación y seguimiento



Introducción

1. Presentación de la empresa

McDonald's sirvió su primera hamburguesa en San Bernardino, California, en los años 50. Pero no aterrizó en España hasta 1981, cuando inauguró su primer restaurante en la Gran Vía de Madrid. Hoy contamos con más de 600 restaurantes y generamos más de 25.000 empleos.

El sistema McDonald's se basa en un modelo empresarial que llamamos "el taburete de las tres patas": comunidad franquiciada, empresas proveedoras y personas trabajadoras. Para que el taburete no cojee, es crucial el equilibrio entre los tres.

En McDonald's mantenemos a los clientes en el centro de todo lo que hacemos. Nos esforzamos en ofrecerles productos de la más alta calidad, con el mejor servicio y limpieza y al mejor precio. Pero, sobre todo, queremos que pasen buenos momentos de verdad con nosotros. Esto es imposible sin un ambiente diverso e inclusivo. Nuestros propios clientes representan esa diversidad y queremos que se sientan libres de ser tal y como son en McDonald's. Es por ello, que todas las personas que trabajan en McDonald's son libres de ser quienes son, sean como sean.

Los hitos más representativos:

- Primera empresa de restauración en España en obtener la **certificación por la Gestión de la Igualdad de Género** (AENOR, 2020).
- **Top 40 de empresas españolas comprometidas con las buenas prácticas en diversidad y género** (Informe Variable INTRAMA, 2022).
- Colaboradores del **Programa Inserta** de la Fundación Once, que facilita la selección de personas con discapacidad.
- Trabajamos la diversidad de origen, con un **20% de plantilla de más de 40 países distintos**, así como la diversidad generacional, siendo reconocidos con el sello "**Empresa Séniormente Responsable**".

2. Marco legal de un Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacieron a la luz de la **Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comenzaba con la proclamación del **artículo 14 de la Constitución Española**, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de la ciudadanía española ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

La Ley Orgánica 3/2007 se modificó por el **Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, recientemente, por el **Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre**, de igualdad retributiva.

El Real Decreto-ley 6/2019 viene a desarrollar un nuevo texto articulado, integral y transversal en material de empleo y ocupación, que contiene las garantías necesarias para hacer efectivo el Principio de Igualdad, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El **Principio de Igualdad** es una norma jurídica universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que, finalmente, la ley viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que pretende que, a través de la ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas que eviten, en la medida de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración pública y empresa privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas empleadas.

Con esta finalidad y con el firme propósito de darle cumplimiento a la ley y mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el 17 de junio de 2024 se firmó el **III Plan de Igualdad de Restaurantes McDonald's**.

En este Plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fija una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo Plan antes de su finalización.



3. Principios que rigen el Plan de Igualdad



Transversalidad de las políticas de género

Incorporar y aplicar el Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las políticas de la empresa, desde su planificación hasta su seguimiento y evaluación.



Prevención de la discriminación

Compromiso de garantizar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma, religión...



Diálogo social como base de implementación del sistema

Fomentar el diálogo social y la igualdad participada para hacer seguimiento de los hábitos en el lugar de trabajo e intercambiar buenas prácticas.



Prohibición del acoso sexual, moral o por razón de sexo

No se tolerará ningún comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, someterla emocional o psicológicamente, intimidarla, degradarla o afectar a su labor profesional y oportunidades de desarrollo.



No discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo

No se tolerará el trato desfavorable a una persona trabajadora frente a otra en situación comparable por razón de sexo, así como el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Tampoco se permitirán los criterios o prácticas que pongan a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



Dinamismo

Este plan se adaptará y mejorará en función de la realidad existente, así como de las posibles carencias o mejoras detectadas, mediante acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



4. Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y ocupación, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la ley o no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

> Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

> Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso

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

> Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada,

en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

> Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones en cada caso.

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



4. Definiciones

> Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

> Discriminación por embarazo o maternidad

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

> Indemnidad frente a represalias

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

> Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de

reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

> Tutela judicial efectiva

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

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

> Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

> Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Compromiso con la Igualdad

Para Restaurantes McDonald's S.A.U., la efectiva y plena consecución del Principio de Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres es un compromiso fundamental.

Solo entendemos el éxito organizativo, profesional y humano de una empresa como la nuestra, desde el respeto absoluto a la diversidad en todas sus formas.

Velaremos por el cumplimiento íntegro y efectivo del Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la compañía, desde el Comité Ejecutivo a cada persona empleada en restaurante. Trabajaremos para

prevenir o, en su caso, erradicar todo tipo de conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, trabajaremos para mejorar nuestras políticas, facilitando la conciliación y la calidad de vida de todas nuestras personas empleadas.





6. Partes suscriptoras del Plan

Este Plan de Igualdad ha sido negociado por parte de la empresa junto con los trabajadores y trabajadoras de Restaurantes McDonald's, a través de la comisión negociadora y contando con la representación sindical de CC.OO., UGT, FeTiCo y Sindicalistas de Base.

7. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad afecta y obliga a la empresa Restaurantes McDonald's S.A.U. y a toda su plantilla que trabaje en los diversos centros: oficinas y restaurantes propios abiertos al público, presentes y futuros, en el territorio español.

8. Vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad entró en vigor el 17 de junio de 2024, con una duración de 4 años a partir de ese momento.

Anualmente, se realizará el seguimiento y evaluación del Plan, de acuerdo con lo establecido en el reglamento de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.



Informe de Diagnóstico



Objeto

Como punto de partida para identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas, se realizó un diagnóstico que dejara constancia del estado actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Un ejercicio de diagnóstico realizado por consultores externos a McDonald's.

La estructura del informe muestra los datos, tanto cualitativos (procesos) como cuantitativos (datos estadísticos), junto con la opinión de las personas (también cualitativa y cuantitativa) para, a continuación, exponer las conclusiones extraídas del análisis realizado.

Los puntos analizados fueron:



Cultura organizativa



Procesos de selección y contratación



Clasificación profesional



Formación



Promoción



Condiciones de trabajo



Corresponsabilidad*



Infrarrepresentación femenina



Retribuciones



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Comunicación



Salud laboral y violencia de género

*Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



Plan de Igualdad



1. Objetivos generales del Plan de Igualdad

- > Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de McDonald's.
- > Garantizar la igualdad en todo el viaje de la persona empleada, desde el proceso de selección y contratación, hasta su formación y promoción.
- > Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- > Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que impacte negativamente en las oportunidades de formación o promoción profesional.
- > Asegurar el uso del lenguaje no sexista.
- > Garantizar un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso.



2. Objetivos específicos y plan de acción



Cultura organizativa

- Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Difundir activamente la figura del Agente de Igualdad.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Adherirse a redes e iniciativas que fomenten el talento de las mujeres, como pueden ser redes profesionales relevantes al sector de la empresa, redes formadas por mujeres emprendedoras, iniciativas del Ministerio de Igualdad como Más Mujeres Mejores Empresas, etc.	Adhesión a redes o iniciativas que fomenten el talento femenino (sí/no).	Vigencia del Plan	Media	RRHH / RRHII	Adhesión a alguna red o iniciativa para formatear el talento femenino (cualitativo).
Comunicar activamente la figura de Agente de Igualdad, como persona de referencia para cualquier cuestión relacionada con la igualdad de oportunidades, y difundir sus funciones y los canales para contactar con ella, de modo que sea percibida con mayor accesibilidad para plantear cualquier cuestión, sugerencia o queja relacionada con la materia. El/la Agente de Igualdad informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en las reuniones de seguimiento que se convoquen, de las cuestiones que se le hubieran planteado.	Comunicación activa sobre la persona que figura como Agente de Igualdad (sí/no). Número de comunicados sobre / desde Agente de Igualdad.	Vigencia del Plan	Media	RRHH / CI	Crear la figura del Agente de Igualdad (cualitativo).
Inclusión de un código QR que redirija al Plan de Igualdad, políticas y protocolos en el pack de bienvenida.	Inclusión del código QR (sí/no).	Vigencia del Plan	Alta	RRHH (CEyD)	Crear el QR y ponerlo a disposición de la plantilla (cualitativo).

Procesos de selección y contratación



- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso de selección.
- Realizar formaciones específicas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Realizar un seguimiento de la contratación desagregado por sexo.
- Retener el talento femenino y crear equipos diversos que incrementen el rendimiento en el trabajo.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Incluir de manera explícita el compromiso de McDonald's con la igualdad de trato y oportunidades en las ofertas de empleo.	Sí/No	Vigencia del Plan	Alta	RRHH (CEyD)	100 % de ofertas de empleo con el compromiso en igualdad de oportunidades (cuantitativo).
Continuar con la formación específica desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.	N.º de formaciones impartidas/ N.º de personas formadas.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de las personas implicadas en selección formadas en la materia (al menos dos horas de formación por persona) (cuantitativo).
Informar a la plantilla con jornada a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o con posibilidad de aumento de jornada, que se produzcan en el mismo o distinto centro de trabajo, a través de los medios de comunicación que utiliza la empresa.	N.º de comunicaciones % de personas con contrato a tiempo parcial que han visto aumentada su jornada.	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	Una comunicación al mes de las opciones existentes (cuantitativo).
Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y modificaciones de la jornada ordinaria, ya sea por aumento o por reducción de esta.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Establecimiento de un sistema que permita recoger estos datos (cualitativo).
Elaboración de un Informe, desagregado por sexos, de las personas que hayan solicitado la consolidación de horas complementarias en los términos regulados en el art. 11 d) del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Realizar un informe donde se especifiquen estos datos (cualitativo).



Clasificación profesional



- Fomentar el equilibrio de género en todas las categorías profesionales.
- Promover acciones para incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.
- Garantizar la igualdad de valoración en el puesto de trabajo para evitar desigualdad de trato y oportunidades.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Realizar un seguimiento de la distribución de la plantilla por áreas, segregando por sexo.	Seguimiento sí/no (causas y medios).	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Establecimiento de un sistema de seguimiento de la distribución de la plantilla (cualitativo).



Formación



- Facilitar y asegurar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Seguimiento de la formación desagregado en hombres y mujeres.
- Establecer una cultura formativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades.
- Publicar la oferta formativa.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Continuar con el seguimiento desagregado de la formación impartida, con perspectiva de género, de modo que pueda identificarse cualquier sesgo o discriminación. Este seguimiento comprendería el número y porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación, horas de formación recibida, tipo de formación, modalidad, dentro o fuera del horario laboral, etc.	Seguimiento desagregado (hombres/mujeres) de la formación impartida/ % de mujeres y hombres formados.	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Sistema de seguimiento y control (cualitativo).
Continuar promoviendo la formación durante el ejercicio de los derechos de conciliación. Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando de algún derecho referente a la conciliación (permiso de nacimiento, incapacidades temporales por riesgo durante el embarazo, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos/as, etc.) pueda asistir a las actividades formativas previstas o bien recibirlas, a modo de "refresco", una vez se incorpore. Incluir en las respuestas de aceptación de excedencias, concreciones, reducciones, etc. que las personas trabajadoras tienen a su disposición formación específica en Campus. A modo de Nota/Información adicional/ Información de interés.	Formaciones específicas para personas que están disfrutando de permisos de conciliación Sí/No / % de personas que reciben formación mientras disfrutan de algún permiso de conciliación.	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	100 % de la plantilla con posibilidad de recibir formación en el momento en el que se encuentre disfrutando de algún permiso de conciliación formada (cuantitativo).
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	N.º de acciones formativas/ sensibilizaciones impartidas para la comisión. / N.º y % de personas formadas (h/m).	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	100 % de personas que integran la comisión formada en la materia (cuantitativo).

**Formación**

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Mantener un lenguaje inclusivo y sin sesgos de género en los contenidos formativos y en sus traducciones.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Mantener los contenidos formativos con lenguaje neutro (cualitativo).
Formar a las áreas involucradas en el presente Plan de Igualdad (nóminas, formación, selección y contratación, comunicación interna y externa, desarrollo de personas, operaciones, etc.).	N.º de acciones formativas y % de personas formadas en cada una de las áreas (h/m).	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	100 % de personas en estas áreas formadas en la materia (cuantitativo).
Se asegurará a toda la plantilla los medios digitales necesarios para poder hacer su formación de trabajo dentro de su horario laboral.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas en plantilla dotadas de medios digitales (cuantitativo).
Elaborar un informe sobre el Plan de Formación anual detallando su grado de ejecución y la participación por cursos desagregada por género.	Sí/No	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Realizar informe sobre los cursos de formación realizados (cualitativo).



Promoción



- Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar la promoción de mujeres mediante una serie de acciones específicas.
- Garantizar la perspectiva de género en los procesos de promoción.
- Favorecer al sexo infrarrepresentado en el acceso a puestos de responsabilidad y conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en igualdad de condiciones, méritos y capacidades.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Formación en igualdad y sesgos de género a las personas responsables de equipo y gestión de talento que intervienen en los procesos de evaluación y promoción.	N.º de formaciones/ N.º de personas formadas.	Durante la Vigencia del Plan	Alta	RRHH	100 % de personas con equipos a su cargo formadas en la materia (cuantitativo).
Continuar investigando las causas de rechazo voluntario de promociones: se trata de conocer y erradicar las causas que llevan al rechazo de una promoción interna, especialmente cuando estas se producen en mujeres o personas que disfrutan de medidas de conciliación, como reducciones de jornada.	N.º de rechazos voluntarios de promociones.	Durante la Vigencia del Plan	Alta	RRHH	Porcentaje de personas que rechazan de manera voluntaria una promoción de puesto (cuantitativo).
Incluir como posibilidad en la encuesta de salida el abandono de la compañía por imposibilidad o dificultades a la hora de promocionar.	Sí/No	Durante la Vigencia del Plan	Media	RRHH	Establecer esta causa como posible motivo de desvinculación en las entrevistas de salida (cualitativo).
Disponer de información estadística, desagregada por sexo y categoría de los procesos de selección para las diferentes promociones.	Sistema de control implantado (Sí/No) / Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo. Sí/No	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	Establecimiento de un sistema de seguimiento de la distribución de la plantilla (cualitativo).
Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas de la plantilla que promocionan. Indicando el grupo profesional del que proceden y al que promocionan. Diferenciando por oficinas y restaurantes.	Sistema de control implantado (Sí/No). / Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo. Sí/No	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	Establecimiento de un sistema de seguimiento de la distribución de la plantilla (cualitativo).
Asegurar que las personas que se hayan acogido al disfrute de medidas de conciliación puedan acceder a la promoción interna en igualdad de condiciones.	Sistema de control implantado (Sí/No). / Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo de las personas que están acogidas a algún tipo de permiso. Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de las personas que se acogen a algún tipo de permiso formadas en las materias establecidas en el plan de formación de la compañía (cuantitativo).



Condiciones de trabajo



- Fomentar el uso de las medidas de conciliación, mediante una comunicación proactiva de estas.
- Crear el protocolo de desconexión y asegurar su difusión a la plantilla y su cumplimiento por la plantilla.
- Trabajar en la identificación de necesidades en materia de conciliación.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Seguir avanzando en la identificación de necesidades y expectativas de la plantilla en materia de conciliación, para la puesta en marcha de nuevas medidas.	Puesta en marcha de nuevas medidas. Sí/No	Toda la Vigencia del Plan	Media	RRHH	Añadir al menos una medida nueva de conciliación a lo largo del plan (cuantitativo).
Difusión del protocolo de desconexión digital y sensibilización sobre desconexión digital a aquellos con equipos a su cargo.	N.º de comunicados del protocolo.	Toda la Vigencia del Plan	Media	RRHH	Un comunicado que haga referencia al protocolo al trimestre (cuantitativo).
Elaboración de un Informe anual, desagregado por sexos, de las horas extraordinarias y complementarias realizadas, que se compartirá con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Sí/No	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Realizar informe sobre las horas complementarias/ extraordinarias realizados (cualitativo).



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Desarrollar medidas de conciliación y corresponsabilidad para un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
En las encuestas de salida se incluirá la posibilidad de marcar que se causa baja en la compañía debido a cuestiones relativas a la conciliación, la flexibilidad o la igualdad.	Sí/No	Durante la vigencia del Plan	Alta	RRHH	Establecer esta causa como posible motivo de desvinculación en las entrevistas de salida (cualitativo).
Establecer la adaptación de horarios para las personas trabajadoras con hijos/as menores a cargo, en el periodo de adaptación del primer año de guardería y primer año de educación infantil hasta una semana, respetando el cómputo de horas semanales y siempre que esté previamente acordado. En el supuesto en que 2 o más personas soliciten el ejercicio del mismo derecho éste deberá ser acordado con la/el gerente del restaurante.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con posibilidad de adaptar el horario (cuantitativo).
Facilitar el desplazamiento entre centros de trabajo, con o sin movilidad geográfica, con el objetivo de atender a situaciones parentales/ maternales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as para padres o madres separados/as, divorciados/as. El ejercicio de este derecho dependerá de las necesidades organizativas de la empresa.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con posibilidad de trabajar en otro centro (cuantitativo).



Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Las personas trabajadoras con hijos/as menores que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con posibilidad de fijar sus vacaciones preferentemente (cuantitativo) .
Las personas trabajadoras que disfruten del permiso por nacimiento podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones a continuación de la finalización de este.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con posibilidad de solicitar el disfrute de sus vacaciones a continuación de la finalización del permiso (cuantitativo) .
Elaboración de un informe, segregado por sexos, que incluya todas las solicitudes de concreciones horarias y sus resultados. El informe será compartido anualmente con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Sí/No	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Realizar informe sobre las solicitudes de concreciones horarias y sus resultados (cualitativo).
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañar a la pareja embarazada a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. El permiso deberá ser solicitado con, al menos, 3 semanas de antelación y deberá ser justificado a través de un certificado de asistencia.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con posibilidad de solicitar este permiso (cuantitativo).



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
<p>Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de un año que se encuentren en trámites de adopción internacional tendrán derecho a solicitar una excedencia con una duración de entre uno y cuatro meses de duración que se disfrutará de manera continuada.</p> <p>Este derecho podrá ser ejercitado una única vez por cada persona trabajadora y expediente de adopción y en la solicitud, que deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de tres semanas, deberá indicarse la duración de este. La excedencia podrá ser prorrogada una única vez, si bien la suma de la duración inicial y la prórroga en ningún caso superarán el total de cuatro meses. La prórroga deberá ser solicitada por escrito con al menos tres semanas antes de la finalización de la duración inicialmente prevista.</p> <p>La reincorporación se producirá de forma automática en la fecha que conste en la solicitud inicial aceptada por la empresa o, en su caso, en la solicitud de prórroga aceptada. La falta de reincorporación en dicha fecha será considerada renuncia a su puesto de trabajo a todos los efectos.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por</p>	<p>% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>	<p>RRHH</p>	<p>Facilitar la realización de los trámites necesarios para la adopción internacional.</p>



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
<p>razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito.</p> <p>La aceptación de las solicitudes por parte de la empresa quedará supeditada a (I) que su duración se ajuste a los márgenes mínimo y máximo anteriormente indicados; (II) que se presente acompañada de algún documento que acredite de forma suficiente la situación protegida por este derecho (trámite de adopción internacional iniciado); (III) que no exista otra persona en el mismo centro de trabajo disfrutando del mismo derecho; y (IV) al cumplimiento de todas las condiciones previstas en el presente precepto.</p> <p>Durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre disfrutando de esta excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.</p>					
<p>Permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia, así como para el acompañamiento del/la cónyuge o de la pareja, a las visitas de técnicas de reproducción asistida. La ausencia deberá ser preavisada, siempre que sea posible, con al menos 3 semanas de antelación, así como deberá ser debidamente justificada mediante justificante expedido por el facultativo o centro médico.</p>	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Favorecer la corresponsabilidad de ambos progenitores, así como la presencia del progenitor no gestante durante el proceso de reproducción asistida.

Infrarrepresentación femenina



- Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa.
- Fijar objetivos de contratación y promoción y realizar un seguimiento anual desagregado por sexo.
- Formación en igualdad de oportunidades, dirigida especialmente al personal con responsabilidad de gestión de equipos y que interviene en los procesos de selección y promoción.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Fomentar la contratación y/o promoción interna de mujeres en las áreas o puestos en los que existe infrarrepresentación.	N.º Acciones/ Campañas realizadas con este objetivo específico.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Realizar al menos una campaña anual para atraer talento femenino a McDonald's (cuantitativo).



Retribuciones

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Dado que el informe de auditoría salarial realizado corresponde a datos del año 2022 y que en 2023 se simplificó la gestión retributiva a nivel nacional pasando a un único convenio colectivo (Marcas de Restauración), la empresa se compromete a realizar una nueva auditoría salarial con datos del año 2023, cuyo informe compartirá con la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad para que sobre él se propongan las medidas que se consideren oportunas.	Informe auditoría retributiva (Sí/No)	2024	Alta	RRHH	Asegurar el cumplimiento del principio de transparencia e igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
La empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento el registro retributivo con carácter anual. En el mismo, se desglosarán los conceptos salariales y extrasalariales.	Registro retributivo puesto a disposición de la Comisión de Seguimiento (Sí/No).	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Asegurar el cumplimiento del principio de transparencia e igualdad retributiva por trabajos de igual valor.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Asegurar el conocimiento del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de eficacia del protocolo.
- Continuar y amplificar las acciones de difusión del protocolo.
- Considerar la introducción de medidas de apoyo a las víctimas.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Seguimiento de la eficacia del Protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Elaborar un informe sobre el número de casos denunciados, valorar la eficacia del proceso y cualquier mejora necesaria.	N.º de casos denunciados. / N.º de seguimiento realizados por la comisión de seguimiento.	2024 y durante toda la vigencia del Plan	Media	RRHH	Establecer un sistema de seguimiento y control del protocolo (cualitativo).
Ampliar la difusión del Protocolo prevención del acoso entre toda la plantilla, a través de acciones de comunicación, formación y sensibilización.	N.º de comunicaciones/ N.º de acciones de sensibilización/ Difusión del protocolo para las nuevas incorporaciones (sí/no).	2024 y durante toda la vigencia del Plan	Alta	RRHH	Realizar cada 6 meses (coincidiendo con la revisión de la medida) una comunicación específica del protocolo (cuantitativo).
Introducir a través del Plan de Salud y Bienestar las medidas de apoyo a las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo durante el proceso para reducir el posible impacto negativo, mejorar la retención, etc.	Introducción de servicios de apoyo psicológico para denunciantes (sí/no).	Vigencia del Plan	Baja	RRHH/ DIRECCIÓN	Establecer en McDonald's servicios de apoyo psicológico para denunciantes (cualitativo).



Salud laboral

- Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Revisar la evaluación de riesgos psicosociales y la Evaluación de Riesgos Laborales de todos los puestos en los centros de trabajo desde la perspectiva de género. Se contemplará la violencia sexual entre los riesgos laborales.	Revisión de las evaluaciones de riesgos (sí/no).	Vigencia del Plan	Media	PRL/RRHH	Hacer efectiva la revisión de la evaluación de riesgos en todos los puestos (cualitativo).
Difundir el protocolo por embarazo y lactancia.	N.º de comunicaciones realizadas en la materia.	2024 y durante toda la vigencia del Plan	Media	PRL/RRHH	Hacer efectiva la revisión de la evaluación de riesgos en todos los puestos (cualitativo).
Hacer un seguimiento y análisis, desagregado por sexo y centro de trabajo, de la siniestralidad y enfermedades profesionales.	N.º de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Vigencia del Plan	Media	PRL/RRHH	Realizar un sistema de seguimiento y control desagregado por sexo (cualitativo).
En la adaptación de puestos de trabajo de mujeres embarazadas, siempre que la empleada lo solicite y la operativa del restaurante lo permita, se procurará que la jornada de trabajo sea continuada. En las mismas condiciones anteriores, la empleada podrá solicitar el cambio, temporal, de centro de trabajo con el fin de aproximarse a su domicilio, reincorporándose a su centro de trabajo de origen cuando el hijo/a cumpla 9 meses.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	PRL/RRHH	100 % de personas con esta situación con adaptación del puesto o con aceptación del cambio de centro (cuantitativo).
La vigilancia de la salud se realizará bajo el criterio de la perspectiva de género.	Puesta en marcha de acciones de salud realizadas bajo el criterio de la perspectiva de género (sí/no).	Vigencia del Plan	Baja	PRL/RRHH	Número de acciones de salud ofrecidas a la plantilla bajo el criterio de la perspectiva de género (cuantitativo).
Las empleadas embarazadas podrán acogerse a la prestación de Riesgo durante el Embarazo (REM) a partir de la semana 24 de gestación. La concesión y las condiciones de su concesión quedarán supeditadas al criterio que en cada momento establezca la Mutua.	% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación acogidas a la prestación (cuantitativo).



Violencia de género

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Actualización del protocolo de ayuda a las víctimas de violencia de género y garantizar el conocimiento de este por parte de toda la plantilla.
- Introducir medidas de apoyo psicológico a las víctimas.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Poner a disposición a través del Plan de Salud y Bienestar medidas de apoyo psicológico a las mujeres víctimas de violencia de género.	Introducción de servicios de apoyo psicológico para denunciantes (sí/no).	Vigencia del Plan	Baja	RRHH/ DIRECCIÓN	Establecer en McDonald's servicios de apoyo psicológico para denunciantes (cualitativo).
Realizar un seguimiento de las activaciones del protocolo para la gestión de empleadas víctimas de violencia de género. Realizar un informe con el número de activaciones.	N.º de casos denunciados. / N.º de seguimiento realizados por la comisión de seguimiento.	2024 y durante toda la vigencia del Plan	Baja	RRHH	Realizar un informe con el número de activaciones. (cualitativo).
Difusión del Protocolo para la detección y el tratamiento de casos de violencia de género y violencia sexual.	N.º de comunicaciones realizadas que tienen relación con el protocolo.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Realizar al menos una comunicación anual del protocolo (cuantitativo).
Seguir colaborando con asociaciones que trabajan en la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y aportar a la Comisión de Seguimiento el número de contrataciones resultantes por esta vía.	N.º de colaboraciones que trabajan en la inserción de este colectivo.	Vigencia del Plan	Baja	RRHH	Realizar al menos una contratación del colectivo durante la vigencia del Plan (cuantitativo).
Las víctimas de violencia de género podrán disponer de un permiso no retribuido de hasta 60 días de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento.	N.º de mujeres VVG que solicitaron el permiso.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	
Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la organización. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, por adelantado y posteriormente presentando factura, hasta un importe máximo de 500 euros y en una sola ocasión.	N.º de mujeres VVG que solicitaron el permiso.	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de personas con esta situación con ayuda económica (cuantitativo).



Violencia de género

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
<p>Cuando la empleada víctima de violencia de género lo solicite se podrá adaptar su jornada para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. La adaptación podrá solicitarse desde el momento en que se acredite por cualquiera de las vías establecidas legalmente la condición de víctima de violencia de género, manteniéndose esta medida mientras se conserve dicha condición.</p>	<p>% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>	<p>RRHH</p>	<p>100 % de personas con esta situación con su jornada adaptada (cuantitativo).</p>
<p>Cuando la empleada víctima de violencia de género lo solicite, se concederá el cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta.</p>	<p>% de personas que se han visto beneficiadas respecto al número de personas que lo han solicitado.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>	<p>RRHH</p>	<p>100 % de personas con esta situación con el cambio de centro concedido (cuantitativo).</p>



Comunicación

- Evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas.
- Promover que la comunicación interna y externa reflejen una imagen igualitaria entre mujeres y hombres en McDonald's.
- Aplicar el principio de transparencia en la comunicación interna y externa.

<u>Acción</u>	<u>Indicador</u>	<u>Plazo</u>	<u>Prioridad</u>	<u>Responsable</u>	<u>Objetivos</u>
Dar a conocer el III Plan de Igualdad, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de McDonald's.	N.º comunicados/ informar medios	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	Comunicados específicos del Plan de Igualdad cada seis meses (cuantitativo).
Comunicación interna y externa del compromiso de McDonald's con la igualdad de oportunidades.	Sí/No	Vigencia del Plan	Alta	RRHH	100 % de comunicaciones internas y externas con el compromiso en igualdad de oportunidades (cuantitativo).
Realizar una campaña informativa el día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	100 % de 25 noviembre con campaña informativa en la materia (cuantitativo).
Creación de una plataforma digital en la que las personas trabajadoras sean informadas de los derechos, licencias y permisos de los que disponen.	Sí/No	Vigencia del Plan	Media	RRHH	Plataforma creada y comunicada a la plantilla (cuantitativo).



Evaluación y seguimiento



Este Plan tiene un carácter dinámico, pudiéndose adaptar y mejorar en función de la realidad existente, así como de las posibles carencias detectadas o mejoras que se entiendan necesarias, mediante acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de Seguimiento gestionará las dudas que pudieran surgir a la plantilla, mediante su recepción y respuesta, en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Además, se llevará a cabo un seguimiento y evaluación periódica cada año de las medidas, siempre en consonancia con el calendario que aparece en los objetivos específicos y el plan de acción definidos en este Plan de Igualdad.





III Plan de Igualdad

