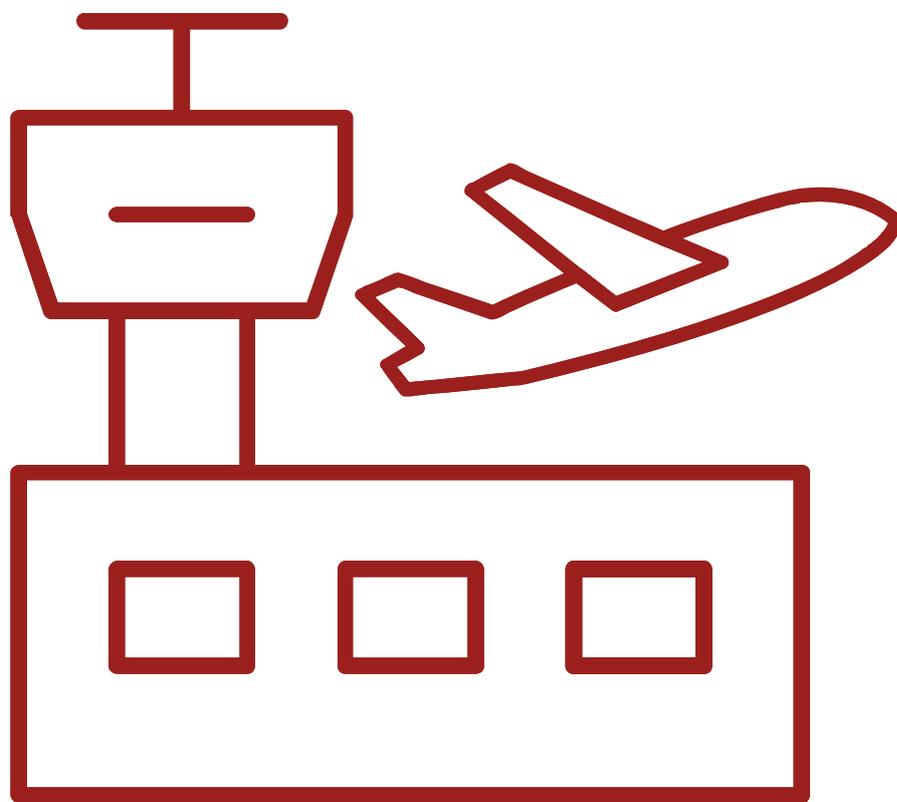




MULTISERVICIOS  
AEROPORTUARIOS



# II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y Mujeres



En Madrid, a 11 de Octubre de 2018

## REUNIDOS

De un parte, en representación de la Empresa **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.:**

- D. Oscar Sanz Hernando. Director de Servicios Aeroportuarios. Multiservicios Aeroportuarios
- D. Jose María Calvo Félix. Jefe de Personal. Multiservicios Aeroportuarios
- Dña. Susana Fernández Monje. Responsable de Políticas de Igualdad.
- D. Valeriano López Afán. Asesor RRLL.

De otra parte, en representación de la federación de Construcción y servicios de Sindicato **COMISIONES OBRERAS:**

- Dña. Pilar Exposito Cortés. Secretaria Mujer e Igualdad y Movimiento Social

De otra, en representación de la federación de Servicios, Movilidad y Consumo FESMC del Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:**

- Dña. Vanesa Barco Gómez. Secretaria para La Igualdad.

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de la empresa **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**

## II Plan de Igualdad

**MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.** viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

**MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, incluida en materia de Igualdad. En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.** negoció y acordó con fecha 16 de Julio de 2009, un Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A.** resulta mayoritaria, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en la utilidad que ha tenido el primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad. E igualmente coinciden en destacar la importancia que tiene la firma de este segundo plan, que tiene una vocación de continuidad y permanencia de dichas políticas; pero también de mejora y avance respecto a lo ya logrado.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se constituyó la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de la situación de los datos de la compañía en la para la elaboración del II Plan de Igualdad, situación que ha permitido conocer la



realidad actual de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo la empresa dispone de un Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Sexual y por razón de sexo, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

## OBJETIVOS

---

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.** en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS , S.A.**
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de Sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

## ESTRUCTURA DEL PLAN

---

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

1. Ámbito de aplicación y
2. Vigencia

### • **Áreas de Actuación:**

1. Acceso al empleo
2. Formación
3. Promoción
4. Retribución
5. Conciliación.
6. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
7. Protección de las personas víctimas de violencia de género.  
Derechos para el ámbito laboral.
8. Comunicación.

### • **Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad**

### • **CLAUSULA FINAL**

# PLAN DE IGUALDAD

---

## • ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A.** tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad. De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

### 2. VIGENCIA.

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A.** tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal que **estarán en vigor desde la fecha de firma y por un periodo de cuatro años**, del 11 de octubre de 2018, hasta el 11 de Octubre de 2022, o hasta que sea sustituido por otro Plan de igualdad si ello sucede antes de esa fecha. Llegada la fecha de término antes indicada, tres meses antes, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá vigente el actual plan a fin de concluir las

negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de Seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

## • ÁREAS DE ACTUACIÓN

### 1. ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

***Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.***

- Medida 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección
- Medida 2: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.
- Medida 3: No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo.
- Medida 4: Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.
- Medida 5: Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en el mercado de trabajo, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de ascenso.

**Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

- **Medida 1:** Facilitar, la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado, cuando sea posible por la prestación del servicio, y siempre habrá que tener en cuenta la realidad de la subrogación, para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las distintas áreas y niveles.
- **Medida 2:** Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

## **2. FORMACIÓN**

---

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.**

- **Medida 1:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.
- **Medida 2:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.
- **Medida 3:** Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.
- **Medida 4:** La formación presencial interna, se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Y se facilitará, cuando sea posible, la formación on-line y e-learning.

- **Medida 5:** Formación prioritaria con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.
- **Medida 6:** Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.

### 3. PROMOCIÓN

---

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

**Objetivo 1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.**

**Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.**

- **Medida 1:** Promover acciones formativas específicas para trabajadoras y trabajadores, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentados.
- **Medida 2:** Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto y competencias, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.

#### 4. RETRIBUCIÓN

---

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

**Objetivo 1: Garantizar la existencia de no discriminación por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.**

- Medida 1: Impulsar la igualdad en la aplicación del sistema retributivo promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.
- Medida 2: Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales, sin discriminación alguna por razón de género.

## 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

---

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

**Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.**

- Medida 1: Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, desde la corresponsabilidad.
- Medida 2: El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
- Medida 3: Se impartirá formación específica para el desempeño del puesto, y para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación
- Medida 4: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

Entre ellas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
- Se potenciará la formación dentro del Horario laboral para facilitar la conciliación familiar.

## 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

---

Dentro de éste área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo como tal tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se incluye como anexo inseparable del presente Plan de Igualdad, el “Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de Sexo de **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**

**Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.**

- Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.
- Medida 2: Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.
- Medida 3: En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.

La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, documento elaborado por la Empresa como documento específico de intervención inmediata, que asegura la prevención y actuación frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

## 7. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. DERECHOS PARA EL ÁMBITO LABORAL

---

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

### **Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

- **Medida 1:** Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con su empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.
- **Medida 2:** Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

Entre estos derechos se incluyen:

- a) Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c) Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.
- d) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.



- f) El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
  - g) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género
  - h) Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- Medida 3: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.
  - Medida 4: Cuando la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor o maltratador, cuando ambos trabajen en el mismo centro, en el caso de que la mujer hubiese optado por permanecer en su centro de trabajo.
  - Medida 6: Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.
  - Medida 7: Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género.

## 8. COMUNICACIÓN

---

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

**Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.**

- Medida 1: Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa.
  - a) Utilizar los medios internos de comunicación como, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Medida 2: Promover y fomentar la cultura de la igualdad a través del lenguaje y la publicación de imágenes.
  - a) Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
  - b) Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
  - c) Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
  - d) Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
  - e) Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.



- **Medida 3:** Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.
- **Medida 4:** Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

### **Criterios de seguimiento de las medidas descritas anteriormente:**

- La empresa informará anualmente mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la Comisión de Seguimiento sobre las áreas de actuación descritas en el siguiente Plan de Igualdad.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de contrataciones realizadas a través de su colaboración con asociaciones y fundaciones para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de acciones formativas y personas participantes en las acciones formativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso.
- La empresa revisará anualmente el lenguaje de las ofertas realizadas con el fin de comprobar que se emplea un lenguaje inclusivo, y que los requisitos solicitados son sólo los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertado.
- La empresa proporcionará anualmente a la Comisión de seguimiento datos sobre el número y la proporción de hombres y mujeres promocionados.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo detectados así como el procedimiento y las medidas adoptadas, respetando en todo caso la confidencialidad.

## • COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de igualdad y después dos veces al año siempre que sea posible , y cada vez que se acuerde por las partes de forma extraordinaria.

**Composición:** Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por ambas partes, y preservará el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

**Funciones:** Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

**CLÁUSULA FINAL:** El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad de **MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.** , rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado I.

Y para que conste, firman los presentes en Madrid el 11 de Octubre de 2018:



Dña Pilar Exposito Cortés



D. Oscar Sanz Hernando



Dña. Vanesa Barco Gómez



D. Jose María Calvo Félix



D. Valeriano López Afán



Dña. Susana Fernández Monje