

PLAN DE IGUALDAD GRUPO EAT OUT

**PANSFOOD S.A.
BOCATTÀ 2000 S.L.
GRUPO FRESC CO S.L.**

Ámbitos de acción detectados

Tras el análisis y validación del diagnóstico objetivo y subjetivo por parte de la comisión de trabajo, se concretaron las diversas áreas o ámbitos de actuación donde resultaban pertinentes plantear acciones para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello también se consideró la realidad actual de la empresa (en cuanto a posibilidades efectivas de materialización de iniciativas) y la cultura de la organización. Ante cada área se establecieron las necesidades más urgentes que podían evidenciarse a partir del análisis de los datos que arrojó el diagnóstico.

1. SELECCION Y PROMOCIÓN INTERNA	<p>Se refiere al sistema de selección de la empresa y a los mecanismos de promoción interna.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Acentuar la introducción de la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personas de la empresa (control en los procesos de selección interno, no discriminatorio, acciones positivas para los puestos de libre designación, control itinerario de procesos de promoción, etc.).</i>- <i>Mejoras en el sistema de comunicación de promociones y de selección a toda la plantilla, ante las dificultades en la comunicación interna de las promociones que se señala.</i>- <i>Se enfatiza en una posible simetrización de los ingresos percibidos por mujeres y hombres ante algunas desigualdades. Tener en cuenta la igualdad respecto a la formación y cargo.</i>

<p>2. FORMACION</p>	<p>Se refiere a todos los programas educativos, internos y externos, que dispone la empresa.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Favorecer formación de género para la plantilla de la empresa, ante la escasez de programas transversales en este ámbito.</i> - <i>Se requiere mejorar el acceso de las mujeres a la formación externa, sobre todo porque existe un sector de la empresa que se siente perjudicada en este aspecto.</i>
<p>3. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p>	<p>Se refiere al sistema de comunicación interno que existe dentro de la empresa (reuniones, comunicados, actas, etc.) y los procesos de sensibilización que se desarrollan en torno a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Existe un importante sector de mujeres que considera que no se dan condiciones de igualdad en la empresa. Por tanto, cabría mejorar los mecanismos de difusión de las acciones de la empresa que favorezcan la igualdad. Además, generar mecanismos de sensibilización de la plantilla en general respecto de la igualdad de género ya que también se da el caso de una proporción considerable de hombres que cree que no es necesaria esta igualdad.</i> - <i>Mejorar las vías de comunicación dentro de la empresa con las trabajadoras y trabajadores porque existe la percepción que no existen buenos canales y participación.</i> - <i>Falta de conocimiento de medidas a seguir en caso de acoso laboral o de protocolo de acción. Dificultades en la difusión de estas medidas, o la falta de explicitación en documentos específicos.</i>

<p>4. CONCILIACIÓN FAMILIAR</p>	<p>Se refiere a las medidas de conciliación familiar, laboral y personal de la empresa, disponibles para la plantilla.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ante el hecho de que son plantillas jóvenes, cabría esperar que en el futuro aumenten las maternidades y paternidades. Por ello, una necesidad es buscar actuaciones preparatorias para esta situación y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.</i> - <i>Se presentan dificultades en la comunicación interna de las medidas de conciliación familiar existentes.</i>
<p>5. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PANSFOOD S.A.</p>	<p>Se refiere a todas las acciones específicas que la empresa dispondrá para PANSFOOD S.A.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliación familiar: la plantilla está concentrada en las edades más jóvenes, en hombres y mujeres, lo que permite augurar un aumento progresivo de maternidades y paternidades, con lo que debería acometerse en el plan una línea de actuaciones hacia la conciliación. Esto se acentúa más porque es una empresa feminizada. En los dos últimos años han bajado levemente los permisos por maternidad. Con la emergencia de los permisos de paternidad, se ve una equiparación. Se detecta una utilización creciente de los permisos de paternidad, lo que refuerza la idea de buscar medidas de conciliación familiar. - Categorías: En cuanto a diferencias por categorías, se registran mayormente en el nivel de “gerencia”, donde se visualizan más hombres que mujeres en la empresa. También en las jefaturas por áreas. Esto puede deberse a tendencias estructurales por ser tareas asignadas socialmente por género o a contingencias internas que deberían rectificarse. (Lo mismo sucede con las labores de limpieza). - Rangos salariales: Aún siendo una empresa levemente feminizada, cuyas jefaturas y tipos de

contrato indefinido prevalece entre las mujeres, se evidencia una diferencia en el sueldo que registra este sector respecto de los hombres. Esto se corrobora con una diferencia en los niveles máximos de salario. La tabla de intervalos de ingresos por sexo detalla la desigualdad encontrada (pg. 13 informe). Ante esta situación de desigualdad de salarios en la empresa, convendría pensar algunas medidas de simetrización a largo plazo.

- Antigüedad: se ve una leve diferencia entre hombres y mujeres. El máximo en antigüedad del grupo de hombres supera en 7 años al máximo en antigüedad del grupo de mujeres de la empresa, lo que es importante de considerar si se piensa que son más mujeres las que trabajan en la entidad que hombres. Habría que pensar cómo equiparar a futuro esta leve diferencia.
- Nivel educativo y necesidades de formación: La mayoría de las mujeres de la empresa se ubica en las categorías de estudios más bajos, también se registran diferencias en los niveles de educación superior. Asimismo, un 8% de la plantilla aproximadamente cree que no existe igualdad en las oportunidades de formación. Cabría pensar, quizás, medidas que potencien la igualdad en el acceso a la formación interna y externa, como también reciclajes y perfeccionamiento para las personas con menos estudios.
- Percepción sobre la igualdad interna: existe un 11,3% de la plantilla que considera que no se da igualdad de oportunidades en general. Un porcentaje similar piensa que no se da igualdad en la selección y el acceso a la empresa. En tanto, un 17,6% de mujeres y un 9,4% cree que no se registra igualdad de ingresos según cualificación. Un 12% considera que no se da igualdad en la promoción interna. Ante ello, debieran pensarse mecanismos que promuevan una equiparación en estos ámbitos, o mejorar la comunicación interna de los procesos de selección, acceso y niveles de ingreso para evitar la percepción de desigualdad interna.
- Comunicación medidas familiares: la mitad de la empresa considera que no conoce las medidas de conciliación familiar y laboral (Más mujeres que hombres). El alto número de personas que considera que no se verifican estas medidas,

	<p>plantea la necesidad de poner en marcha más acciones que puedan conciliar la vida familiar, laboral y personal (punto 1) pero que se mejoren a la vez los sistemas de difusión de las medidas de conciliación existentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre igualdad: se muestra un nivel medio de concienciación ante las desigualdades de género. Es sintomático (y debe ser visto como un problema) que un sector importante de los hombres de la empresa no perciban la necesidad de realizar un plan de igualdad dentro de la misma. Por otra parte, aunque reducido, existen personas que no consideran la igualdad de género como un tema de importancia. Ante ello, resulta importante desarrollar procesos de sensibilización que combatan estos estereotipos culturales. - Un porcentaje considerable de la plantilla no sabría actuar ante casos de acoso sexual. Cabría o bien establecer más medidas en este aspecto, o bien hacer una difusión más intensiva de las que acciones establecidas hasta ahora.
<p>6. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA BOCATTA 2000 S.L.</p>	<p>Se refiere a todas las acciones específicas que la empresa dispondrá para BOCATTA 2000 S.L.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliación familiar: se trata de una plantilla joven y altamente feminizada, lo que la hace propensa a tener un sensible incremento de cargas familiares y en consecuencia necesidades de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. - Maternidad y paternidad: Habría que quizás analizar por qué los permisos por maternidad han bajado en los dos últimos años. Asimismo, cabe destacar que desde 2008 se dan permisos de paternidad, aunque éstos son muy escasos. Habría que intensificar la difusión puede ser de estos derechos. - Contratación: predomina en la plantilla la soltería (87,5%). Esto muestra cierta tendencia en la empresa a contratos de personas solteras, lo que por razones estructurales sociales puede terminar afectando la incorporación de mujeres a la plantilla, particularmente las casadas. Puede ser que se requiera un análisis sobre las formas y perfiles de contratación.

- Categorías: se dan algunas leves desigualdades, a las que cabría poner atención.
- Niveles salariales: No se registran grandes diferencias a nivel de salario, aunque se muestra una ligera tendencia al alza en el sueldo de los hombres, que puede resultar importante si se considera que es una empresa con una fuerte presencia de mujeres. Esto puede llamar a corregir esta leve desigualdad ya que gran parte de las trabajadoras son mujeres, incluso con más presencia en los niveles de jefaturas.
- Bajas y traslados: aún siendo una empresa altamente feminizada, cabe destacar que la movilidad se da mucho más entre los hombres. Se han producido más despidos de hombres que mujeres, y lo mismo sucede en todas las categorías de baja de la empresa. Habría que quizás examinar si no se ha dado una comprensión errónea de las medidas positivas hacia las mujeres.
- Estudios y formación: hay más mujeres sin estudios y con estudios primarios. Las mujeres tienden a concentrarse en algún tipo de estudios de formación profesional y en bachillerato superior, lo cual puede deberse a la feminización de la entidad. Cabría pensar, quizás, medidas que potencien reciclajes y perfeccionamiento para las personas con menos estudios.
- Percepción igualdad: un 23,9% de las mujeres cree que no existe, por sobre el 16,2% de los hombres. Esto es importante de considerar aunque sea minoritario porque la empresa está feminizada. Ante ello, debieran pensarse mecanismos que promuevan una equiparación en estos ámbitos, o mejorar la comunicación interna de los procesos de selección, acceso y niveles de ingreso para evitar la percepción de desigualdad interna.
- Comunicación: Si bien las mujeres señalan no sentir una gran desigualdad, sí lo señalan respecto de la promoción interna. Esto puede deberse a la falta de comunicación y difusión del sistema de promoción interno. Por otra parte, la mitad de las mujeres señalan no poseer vías de comunicación expeditas.
- Comunicación medidas familiares: la gran mayoría

	<p>de las mujeres de la empresa señala no tener conocimiento de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ante ello, se deberían popularizar más las medidas existentes. Esto, al menos resulta paradójico, ya que se trata de una empresa feminizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización: Un porcentaje importante de hombres dentro de la empresa cree que no es necesario llevar a cabo un plan de igualdad. El nivel de concienciación ante las desigualdades de género es profundamente diferente en la plantilla. Es sintomático (y debe ser visto como un problema) que un sector importante de los hombres de la empresa no perciban la necesidad de realizar un plan de igualdad dentro de la misma. Aunque reducido, existen personas que no consideran la igualdad de género como un tema de importancia. Ante ello, resulta importante desarrollar procesos de sensibilización que combatan estos estereotipos culturales. - Acoso sexual: Un 40,5% dice que no sabría qué recursos emplear y cómo actuar dentro de la empresa si se encontrase ante un asunto tan grave. Incluso es preocupante que más de una tercera parte de hombres (37,8%) tampoco sepa cómo reaccionar. Cabría o bien establecer más medidas en este aspecto, o bien hacer una difusión más intensiva de las que acciones establecidas hasta ahora.
<p>7. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GRUPO FRESC CO S.L.</p>	<p>Se refiere a todas las acciones específicas que la empresa dispondrá para GRUPO FRESC CO S.L.</p> <p>Justificación a partir de las necesidades detectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliación: Como otras oficinas, se puede ver que la plantilla de esta empresa está concentrada en las edades más jóvenes, en hombres y mujeres, lo que nos permite augurar un aumento progresivo de maternidades y paternidades de la plantilla. Debería acometerse en el plan una línea de actuaciones de conciliación de la vida laboral y familiar. - Categorías: En la distribución en las categorías laborales se muestra una cierta desigualdad y concentración entre mujeres y hombres en la empresa (sobre todo en los puestos no gerenciales). Si cabe, debería pensarse en alguna acción de simetrización. Esto viene a mostrar la necesidad de

desarrollar acciones que afecten esta cierta concentración de mujeres en ciertos sectores de la empresa.

- Tipos de contrato: En los contratos de tiempo completo se evidencia una ligera alza en los hombres respecto de las mujeres. En los contratos temporales de tiempo parcial son más mujeres. Si cabe, habría que analizar las causas efectivas de esta situación y pensar medidas de corrección.
- Horas laborales: quienes trabajan menos cantidad de horas son mujeres más que hombres. Exista cierta concentración de quienes trabajan en el rango máximo de horas de trabajo: el 83,8% de los hombres contra el 61,8% de mujeres. Esto muestra no sólo la leve presencia mayoritaria de hombres, sino que también puede deberse a la creencia de que las mujeres requerirán más bajas para ser cubiertas que los hombres en la entidad. Si cabe, habría que analizar las causas efectivas de esta situación y pensar medidas de corrección.
- Sueldos: se muestra una desigualdad en los niveles de sueldo, lo que queda más explícito entre quienes acceden al mínimo sueldo. Esta diferencia es importante si se considera que una parte considerable de las mujeres en la empresa se concentran más que los hombres en las labores menos cualificadas. La diferencia se mantiene en quienes poseen un salario más alto. Esto viene a mostrar la necesidad de desarrollar acciones que afecten los rangos salariales.
- Contratación: Aparecen más hombres contratados en estado de soltería. Habría que analizar si se trata de una tendencia a la contratación de hombres en estado soltero, a diferencia de las mujeres.
- Comunicación medidas familiares: Un poco más de la cuarta parte de la empresa dice conocer medidas explícitas de conciliación familiar y laboral, siendo los hombres quienes más lo destacan. Ante ello, se deberían popularizar más las medidas existentes a través de la mejora en la comunicación interna. Esto es más importante si se ve que un porcentaje del 24% de la entidad señala que no poseen vías de comunicación expeditas.
- Percepción sobre la igualdad interna: Un tercio de

las mujeres cree que no se da igualdad en la selección y el acceso a la empresa. No deja de ser menor que casi la tercera parte de la plantilla considere que no se da igualdad de ingresos según cualificación (27,9%). Ante ello, debieran pensarse mecanismos que promuevan una equiparación en estos ámbitos, o mejorar la comunicación interna de los procesos de selección, acceso y niveles de ingreso para evitar la percepción de desigualdad interna.

- Sensibilización: un 20% cree que no hace falta un plan de igualdad, pese a que en algunos ítems se planteen desigualdades por género. De ahí la necesidad de enfatizar la sensibilización y formación en género. Por otra parte, aunque muy reducido, existen personas que no consideran la igualdad de género como un tema de importancia. Ante ello, resulta importante desarrollar procesos de sensibilización que combatan estos estereotipos culturales.
- Acoso sexual: La mayoría dice conocer las medidas a seguir en caso de acoso laboral. Los datos resultan negativos si tenemos en cuenta que un sector importante señala que no sabe qué acción tomar (23,1%).

IV. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EAT OUT RESTAURACIÓN

ÁREA TEMÁTICA I
CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVO GENERAL 1

Desarrollar acciones transversales que resulten previsoras respecto de la conciliación familiar, laboral y personal en la empresa, ante la posible emergencia de maternidades y paternidades en la empresa.

Objetivo específico 1.1.

Potenciar los turnos de difícil cobertura a través de medidas positivas, como estrategia colectiva de la empresa.

Medida 1.1.1: Desarrollar un documento normativo interno consensuado por los diversos sectores de la empresa que explicita medidas positivas para potenciar los turnos de difícil cobertura.	Indicadores: - Edición de documento normativo interno. Plazo: 6 meses tras la aprobación del plan (Mayo de 2009)
---	--

Objetivo específico 1.2.

Perfeccionar los beneficios sociales para el cuidado de hijos e hijas y de personas mayores a cargo de las trabajadoras y trabajadores.

<p>Medida 1.2.1: Disfrute de 3 licencias no retribuidas por año y no cotizables, con un máximo de 1 semana para poder cuidar a personas mayores, hijos e hijas enfermos/as a su cargo, cónyuge.</p> <p>Se deberán solicitar las licencias con un mínimo de 48 horas de antelación, las cuales deberán ser acreditadas debidamente.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Número de permisos concedidos por ésta causa y duración.- Se controlará siempre y cuando se solicite al Departamento de Personal. <p>Plazo: Mayo de 2009</p>
<p>Medida 1.2.2: Ampliación de la excedencia por cuidado de una hija o un hijo (natural o por adopción), cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguineidad, o para la adopción en todos los supuestos, hasta 4 años (manteniéndose durante los 2 primeros la reserva del puesto de trabajo y el periodo restante de otro de la misma categoría o grupo profesional).</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Número de excedencias solicitadas por los trabajadores/as (anual), por cada una de estas causas.- Número de excedencias otorgadas por cada año por cada una de estas causas. <p>*Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control.</p> <p>Plazo: Mayo de 2009</p>
<p>Medida 1.2.3: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Número de solicitudes de reducción de jornada por estas causas (anual).- Número de reducciones de jornadas de trabajo por estas causas por año. <p>*Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control.</p>

salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.	Plazo: Mayo 09
---	-----------------------

Objetivo específico 1.3.

Establecer nuevas acciones que beneficien a las mujeres en estado de embarazo.

<p>Medida 1.3.1: En caso de embarazo, remisión automática al médico de vigilancia de la salud a las 20 semanas para que el facultativo determine si extiende la baja por riesgo durante el embarazo o se hace preciso adaptar el puesto de trabajo.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres con embarazo de 20 semanas o más, durante el año. - Número de mujeres que son remitidas al médico de vigilancia (anual). - Número de bajas por riesgo durante el embarazo. - Número de adaptaciones realizadas del puesto de trabajo. <p>Plazo: Inmediato: Noviembre de 2008</p>
<p>Medida 1.3.2: Proximidad del lugar de trabajo para mujeres embarazadas a través de petición previa y siempre y cuando exista disponibilidad en el restaurante de destino, asegurando que se cumpla: 1) que RRHH mediará ante la petición (se tendrá en cuenta la adecuación persona-restaurante-puesto) y 2) que en la revisión del cumplimiento del Plan se verán los casos en que no se concedan y se evaluará el motivo de la denegación. De</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de casos de mujeres que se benefician durante un año de la medida de proximidad. - Número de casos consignados en RRHH. <p>Plazo: 6 meses después de aprobación del plan.</p>

toda la organización interna que comporta esta actuación se informará a los comités de empresa.	
--	--

Objetivo específico 1.4:

Valorar la viabilidad real de establecer centros de atención a menores.

Medida 1.4.1: Desarrollar un proceso interno de valoración sobre la posibilidad efectiva de que se dispongan centros de atención a menores.	Indicadores: - Informe de resultados motivados de la valoración de la medida. Plazo: Durante el año 2009
--	--

Objetivo específico 1.5:

Explicitar y difundir los protocolos a seguir en los casos de permisos, excedencias y acumulación de la lactancia.

Medida 1.5.1: Redacción de un protocolo de difusión y de puesta en práctica respecto de la acumulación de la lactancia.	Indicadores: - Existencia del protocolo de actuación respecto a esta temática. - Número de mujeres acogidas a la medida de acumulación por año. Plazo: Enero de 2009
--	---

<p>no se tenga que acoger obligatoriamente a una reducción de jornada.</p> <p>Del mismo modo se tratarán de potenciar los acuerdos entre empresa y trabajadores de manera que sin limitar ni minorizar derechos las necesidades de los Departamentos tanto organizativas como productivas queden perfectamente cubiertas.</p>	
<p>Medida 1.5.2: Regular por escrito un Protocolo de actuación para solicitar permisos, excedencias, y similares, recogiendo la regulación legal de cada uno de los supuestos.</p> <p>Los contenidos de este protocolo (sobre usos de la maternidad, cuidado de personas dependientes, periodos de reducción, etc.) se trabajarán en conjunto con los comités de empresas.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia del protocolo de actuación. <p>Plazo: Mayo de 2009</p>

ÁREA TEMÁTICA II

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN INTERNA

OBJETIVO GENERAL 1

Mejorar los sistemas de comunicación internos entre la empresa y la plantilla.

Objetivo específico 1.1.

Mejorar los mecanismos de difusión de las acciones de la empresa que favorezcan la igualdad, sobre todo ante la percepción de desventaja que sienten algunas mujeres.

Medida 1.1.1.: Crear una intranet en la que se comuniquen las políticas y procedimientos del Plan de Igualdad.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">- Existencia de intranet. Plazo: 2 años desde la presentación del Plan en Mayo 09.
Medida 1.1.2: Añadir el Plan de Igualdad con el pack de bienvenida de las trabajadoras y trabajadores.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">- Edición del plan para entrega a la plantilla.- Número de entregas por año a la plantilla. Plazo: 6 meses desde Mayo 09.
Medida 1.1.3.: Reflejar en un anexo del contrato de trabajo, donde acceder al Plan de Igualdad vía online.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">- Número de contratos con anexos que contemplen el Plan por año.- Número de visitas a la página web donde se colgará el plan.

	Plazo: 6 meses desde Mayo 09.
Medida 1.1.4: Incluir en el recibo de salario un apartado de observaciones para indicar al empleado dónde puede encontrar las modificaciones relevantes que vayan produciéndose en las revisiones por seguimiento del Plan de Igualdad.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de recibos de salario en los cuales se indican las distintas modificaciones. Plazo: 6 meses desde Mayo 09.
Medida 1.1.5.: Revisión de todos los canales de comunicación (fax, email, web interna, revistas, etc.) utilizados por la compañía para evitar la utilización de un lenguaje sexista.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos que no contengan lenguaje sexista (anual). - Número de documentos detectados con lenguaje sexista (anual) Plazo: Diciembre 08

Objetivo específico 1.2.

Intensificar las vías de comunicación dentro de la empresa con las trabajadoras y trabajadores ante la percepción generalizada de que no existen buenos canales de relación entre la plantilla y la empresa.

Medida 1.2.1: Establecer un tablón para comunicación interna en los centros de trabajo.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un tablón para cada una de las oficinas. Plazo: Febrero de 2009
--	--

OBJETIVO GENERAL 2

Favorecer un proceso de sensibilización respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 2.1.

Generar mecanismos de sensibilización de la plantilla en general respecto de la igualdad de género

<p>Medida 2.1.1.: En la página web corporativa del Grupo EAT OUT se incluirá una sección especializada en materia de igualdad de género.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Existencia de la sección de igualdad en la página web.- Número de modificaciones, comentarios,..., que se incluyan en dicha sección. <p>Plazo: Junio de 2009</p>
<p>Medida 2.1.2.: Incluir formación online en materia de género para todas/os los/as empleados/as.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Número de cursos online realizados sobre formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- Número de trabajadores participantes en dichos cursos- Número de trabajadoras participantes en dichos cursos- Porcentaje de la plantilla que ha cursado dichos cursos <p>Plazo: Programación durante 2009.</p>

<p>Medida 2.1.3: Adecuación de protocolo "Acoso laboral sexual y por razón de sexo" a la Ley de Igualdad. Como medida de mejora se incorporará la representación legal de los trabajadores.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Edición del texto de adecuación del protocolo a la ley de igualdad vigente. <p>Plazo: Realización e implantación mayo 2009.</p>

ÁREA TEMÁTICA III

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL 1

Acentuar la introducción de la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personas de la empresa.

Objetivo específico 1.1.

Monitoreo permanente de los procesos internos de la empresa para evitar la discriminación por género.

<p>Medida 1.1.1.: Establecer procedimientos de carácter específico y urgente en el caso que se produzca algún conflicto laboral de tipo discriminatorio por razones de género.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Existencia de un protocolo procedimental en caso de conflicto laboral por discriminación por género.- Número de casos tratados por discriminación de género por año.- Resultado de los casos tratados por discriminación de género (anual). <p>Plazo: Mayo 09</p>
<p>Medida 1.1.2: La comisión de igualdad de género se reunirá semestralmente con carácter ordinario cuando se detecte algún tipo de conducta que pueda considerarse discriminatoria por razones de género.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nombramiento de la comisión de igualdad de fiscalización de casos de discriminación por género.- Número de reuniones con comités de empresa para seguimiento y evaluación por año.- Memoria de las actuaciones de la Comisión (anual). <p>Plazo: Mayo 09</p>

--	--

Objetivo específico 1.2.

Garantizar un proceso transparente y no discriminatorio de selección y promoción del personal.

<p>Medida 1.2.1.: Se dispondrá de un protocolo de actuación para cubrir las posiciones vacantes con los candidatos/as óptimos de acuerdo con su perfil psico-profesional, e independientemente de otras condiciones personales. La comisión de igualdad velará por el fiel cumplimiento de dicho protocolo.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">- Existencia de protocolo de selección- Valoración del seguimiento realizado por la comisión de igualdad por año. <p>Plazo: Mayo 09</p>
--	---

Objetivo específico 1.3.

Renovar la política de selección y promoción interna vinculándola a la evaluación de desempeño.

<p>Medida 1.3.1.: Establecimiento de una política retributiva que tenga en cuenta los mínimos legales y la valoración del desempeño de los trabajadores/as.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">- Existencia de un documento que recoja la política de retribución interna. <p>Plazo: Primer trimestre de 2009.</p>
<p>Medida 1.3.2.: Evaluación del desempeño para los equipos de mando.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">- Concreción de evaluaciones de los equipos de mando. <p>Plazo: Primer trimestre de 2009.</p>

ÁREA TEMÁTICA IV

FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVO GENERAL 1

Optimizar los programas formativos internos y externos ofrecidos a la plantilla, considerando una perspectiva de género.

Objetivo específico 1.1.

Favorecer el perfeccionamiento y reciclaje de las personas de la empresa, tras permisos o excedencias.

<p>Medida 1.1.1.: Valoración de la empresa respecto de la viabilidad económica de establecer cursos de reciclaje después de la incorporación por el disfrute de un permiso y/o excedencia.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">- Resultados del proceso de valoración de la empresa respecto de la viabilidad por año.- Comunicación a los comités de empresas respecto de los cursos aprobados por año. <p>Plazo: Mayo 09</p>
---	---

Objetivo específico 1.2.

Perfeccionar el sistema de formación online y presencial que actualmente dispone la empresa para las trabajadoras y los trabajadores.

<p>Medida 1.2.1.: Fomentar la formación online en materia de género.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos que se desarrollan en los locales y en el centro tecnológico por año. - Número de mujeres y hombres que participan en estos cursos online por año. <p>Plazo: Mayo 09</p>
<p>Medida 1.2.2: Posibilitar el acogerse a una excedencia para estudios de 1 año de duración, con reserva del puesto de trabajo, para aquellos trabajadores/as que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa.</p> <p>El trabajador deberá acreditar la realización de dichos estudios, los cuales deberán ser oficiales y reglados, nunca de carácter lúdico.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de peticiones de excedencias realizadas en el año (distinguir sexo del demandante). - Número de excedencias de este tipo concedidas por año (distinguir el sexo del beneficiario/a). <p>Plazo: Diciembre 2008</p>

ÁREA TEMÁTICA V

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PANSFOOD S.A.

CONCILIACIÓN

Objetivo específico 1:

Informar de los beneficios sociales en cuanto a conciliación.

Medida 1.1: Informar en los centros del beneficio social para pago de guarderías y del resto de beneficios sociales para la empresa.	Indicadores: - Documento informativo existente en cada centro. Plazo: Mayo 09.
---	--

Objetivo específico 2:

Otorgar permisos a las trabajadoras que crucen por situaciones abortivas.

Medida 2.1: Permiso no retribuido de una semana por aborto. Habrà que presentar justificación médica de dicha contingencia.	Indicadores: Número de permisos solicitados por esta causa por año. Plazo: Mayo 09.
--	---

Objetivo específico 3:

Facilitar el periodo de suspensión para los padres en caso de fallecimiento de la madre o hijos/as.

<p>Medida 3.1.: En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabaje o no por cuenta ajena o tan siquiera trabaje, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiese podido disfrutar anteriormente al parto. En los casos de fallecimientos del hijo/a , el período de suspensión no se reduciría, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto. En ambos casos, el padre también debería poder hacer uso de su permiso de paternidad.</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Número de permisos solicitados por estas causas por año.</p> <p>Plazo: Enero 09</p>
---	--

PUESTOS DE TRABAJO

Objetivo específico 4:

Incidir en la formación a los equipos de mandos respecto de la importancia de la rotación de puestos para evitar discriminación por género.

<p>Medida 4.1: Inclusión de contenidos sobre roles de género laborales en los cursos de formación para los equipos de mandos.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">- Existencia de contenidos en los cursos de formación para los equipos de mando.
--	--

	Plazo: Mayo 09.
--	------------------------

CONSIDERACIONES CULTURALES

Objetivo específico 5:

Considerar en el plan las diferencias entre referentes culturales, religiones y procedencia, inculcando el respeto a la diversidad cultural en las personas trabajadoras de la empresa

Medida 5.1: Creación de un protocolo para evitar conductas xenófobas o discriminatorias respecto de personas con diversa procedencia, religión y referente cultural.	Indicadores: - Existencia del protocolo. Plazo: Mayo 09.
---	--

ÁREA TEMÁTICA VI

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE BOCATTA 2000 S.L.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Objetivo específico 1:

Facilitar el periodo de lactancia para las mujeres de la empresa.

Medida 1.1.: Reducción de jornada de 1 hora al inicio o al final de la jornada de trabajo durante el periodo de lactancia.	Indicadores: - Número de mujeres que acceden a la reducción de jornada por lactancia por año Plazo: Mayo 09
---	---

Objetivo específico 2:

Favorecer beneficios sociales para los padres que desarrollan adopciones.

Medida 2.1.: Dos semanas a los padres de permiso por adopción en el extranjero (excedencia de 2 años y en caso de adopción se permiten 2 semana no retribuidas y no cotizables, con justificación previa).	Indicadores: - Número de padres que acceden a la medida por año Plazo: Mayo 09
---	--

Objetivo específico 3:

Otorgar permisos a las trabajadoras que crucen por situaciones abortivas.

<p>Medida 3.1: Permiso no retribuido de una semana por aborto.</p> <p>Habrá que presentar justificación médica de dicha contingencia.</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Número de permisos solicitados por esta causa por año.</p> <p>Plazo: Mayo 09.</p>
---	--

Objetivo específico 4:

Facilitar el periodo de suspensión para los padres en caso de fallecimiento de la madre o hijos/as.

<p>Medida 4.1.: En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabaje o no por cuenta ajena o tan siquiera trabaje, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiese podido disfrutar anteriormente al parto. En los casos de fallecimientos del hijo/a , el período de suspensión no se reducir�, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto. En ambos casos, el padre también deberá poder hacer uso de su permiso de paternidad.</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Número de permisos solicitados por estas causas por año.</p> <p>Plazo: Enero 09</p>
---	--

ÁREA TEMÁTICA VII

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE GRUPO FRESC CO S.L.

IGUALDAD

Objetivo específico 1:

Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa en grupos profesionales y en ocupaciones.

Medida 1.1: Acción positiva para que en el plazo de 3 años los responsables de cocina de la Marca tienda a estar equilibrados entre hombres y mujeres.	Indicadores: Número de responsables de cocina por año por sexo. Plazo: 3 años.
---	--

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Objetivo específico 2:

Otorgar permisos a las trabajadoras que crucen por situaciones abortivas.

Medida 2.1: Permiso de una semana no retribuido por aborto. Habrà que presentar justificación médica de dicha contingencia.	Indicadores: Número de permisos solicitados por esta causa por año. Plazo: Mayo 09.
--	---

Objetivo específico 3:

Facilitar el periodo de suspensión para los padres en caso de fallecimiento de la madre o hijos/as.

<p>Medida 3.1.: En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabaje o no por cuenta ajena o tan siquiera trabaje, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiese podido disfrutar anteriormente al parto. En los casos de fallecimientos del hijo/a , el período de suspensión no se reduciría, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto. En ambos casos, el padre también debería poder hacer uso de su permiso de paternidad.</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Número de permisos solicitados por estas causas por año.</p> <p>Plazo: Enero 09</p>
---	--

OBSERVACIÓN HACIA LA EVALUACIÓN

Este plan seguirá un control riguroso por la comisión de Igualdad que la empresa conformará para su efecto. Se realizará un monitoreo y seguimiento de los objetivos planteados, como también de las medidas que se van llevando a cabo a través de reuniones valorativas durante el año.

Por otra parte, se plantea establecer un proceso evaluativo a los dos años de su promulgación para valorar la efectividad del plan, su grado de concreción interna y los avances en cuanto al grado de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades que posee la empresa. Ésta se realizará de acuerdo a los indicadores de medición que se han establecido para cada medida.

VIGENCIA DEL PLAN

- **La misma será de tres años.**
- **Se realizará un seguimiento semestral por parte de la Comisión de Igualdad.**
- **A la vez, se revisará el plan de forma anual.**

ANEXO

ANEXO I: PROPUESTAS DEL DEBATE PARA DIÁLOGO FUTURO

Este documento reúne todas las medidas que no alcanzaron el consenso necesario para ser incluidas en esta edición del Plan de Igualdad, las que pueden servir como referencia para futuras revisiones o valoraciones del documento.

1. Nuevos usos de los permisos de paternidad, paternidad a tiempo parcial 26 días a 1/2 jornada.

2. Alargar el permiso de lactancia a 1 año.

3. Clarificación de los conceptos salariales a la hora de promociones de trabajadores que llevan tiempo en empresa ya que creemos existe desigualdad.(No tablas salariales en base a lo que cobran, sino incremento que se produce para comprobar si existe discriminación).

4. BONUS ANUAL al equipo de mandos de los restaurantes para lograr mantener un equilibrio de las plantillas y no superar el 60% ni menos de 40% entre hombres y mujeres ya que las estadísticas actuales están a 29'5 % y 70'5%. y potenciamos la igualdad de los mismos.

5. Aumento a 25 días por el permiso de paternidad para las familias numerosas ya que la ley en enero contemplará 20 días.

6. Ampliación de 3 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado para madre o padre.

7. Revisión de uniforme por considerar que el actual es sexista.

8. Tres-Dos semanas por hospitalización prolongada grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

9. Evitar el remitente como pacto verbal, para tener los mismos derechos regulados y comunicados. Para evitar los pactos verbales y que la medida se cumpla RRHH conjuntamente con el gerente del restaurante de destino, serán quienes seleccionen y valoren el perfil profesional y si se adecúa a las necesidades de dicho restaurante. Desacuerdo: No preguntar al gerente, que el tema lo lleve directamente RRHH.

10. Centros de atención a cuidado de menores, dentro de los beneficios sociales con sistema copago y habría que ajustar las edades.

11. Los nuevos usos de la maternidad. Agrupar en periodos completos de jornadas de trabajo haciendo coincidir dichos periodos en los que la trabajadora necesite más tiempo. Ejemplo: un/a trabajador/a en reducción de jornada por guarda legal de un menor o persona mayor a cargo acumula esas horas en meses determinados de tal manera, qué habrá meses que trabaje a jornada total y otros en los que no trabaje.

12. Que el desarrollo del Plan de Igualdad quede reflejado en los convenios.

13. Que los cursos de iniciación y manipulación de alimentos sean dados obligatoriamente antes de empezar a trabajar en el local, (que sea obligatorio pasar por procesos formativos antes del trabajo en el local).

14. Proporcionar cursos de reciclaje después de la incorporación por el disfrute de un permiso y/o excedencia, sin desempeñar funciones de su puesto de trabajo mientras realiza dicha formación.

15. En el proceso de selección para acceder a las categorías de más responsabilidad, entendemos que la medida positiva sería el anteponer en igualdad de condiciones al sexo menos representado.

16. Informar de los vacantes y las promociones en los restaurantes (incluidas otras marcas de la compañía) a través de los tablones de anuncio y comunicados internos asegurándonos la libre designación a dichas vacantes de las propias trabajadoras.

17. Para acceder a cargos de responsabilidad y promociones y a las vacantes (incluidas otras marcas de la compañía) se tendrán en cuenta las peticiones internas de la empresa, y en el caso de no poderlas cubrir se accedería a la contratación externa.

18. Como medida positiva para que la mujer pueda acceder al cargo de responsabilidad dentro de la propia empresa cambiando de lugar de trabajo, si el tiempo de desplazamiento es mayor al que venía realizando esta diferencia de tiempo se llevaría a cargo del cómputo de jornada.

19. Ya que se ha arrancado un programa de desarrollo, que en el plazo de 4 o 5 años haya una política de aumento salarial entre los gerentes para eliminar las diferencias existentes. Ya que ellos no tienen la culpa de estar en ciertos locales, ya que es la compañía quien coloca al personal.

20. Clarificación de los conceptos salariales para que se se tenga conocimiento de todas las categorías profesionales de los trabajadores.

21. Que se comunique al los comités el sistema de promociones internas, parámetros, evaluaciones, etc., por los cuales se tiene que valorar a una persona promocionable.

22. Que los incentivos se paguen a todo el grupo de mandos del local, y que sea de fácil aplicación y entendimiento, que no se puedan quitar sin una razón tangible y de peso. Que el plan de incentivos esté firmado por los comités para evitar el uso indiscriminado.

23. Reducir o igualar los salarios a nivel de gerente de tienda, ya que aunque el salario base sea el mismo, luego con los pluses hayan diferencias de hasta de más de 600 euros.

24. Sustitución inmediata de una persona por baja maternal, riesgo de embarazo, periodo de lactancia, reducción de jornada.

25. Estipular un plazo para que la cantidad hombres -mujeres sea equitativa, por ejemplo en dos años que hayan la misma cantidad de gerentes de los dos sexos y lo mismo en las jefaturas de barra y cocina (que son las áreas donde menos mujeres hay). Que exista igualdad de condiciones para promociones al sexo menos representado.

26. Proponer al manager como un canal de comunicación segura.

27. Fomentar que los hombres accedan y hagan uso de los derechos de conciliación igual que las mujeres.

28. Respecto a la formación de género, establecerla como formación continua para la plantilla de la empresa y para el equipo de formadores y grupo de mandos. En lo posible no será presencial, sino de forma online.

29. Realizar un curso básico en materia de género para todo el personal, dependiendo del cargo de responsabilidad y estableciendo qué departamento de la empresa se responsabilizará de dicha formación. Se estudiará la mejor modalidad para concretar esta acción formativa (presencial, online o mixta).

30. Realizar cursos de formación específicos en materia de igualdad para las personas encargadas del seguimiento y desarrollo del plan.

31. Ceñir la formación al horario laboral del trabajador y no al horario del centro de trabajo.

32. Realizar la formación externa (online o presencial) dentro de la jornada laboral.

33. Garantizar un mínimo de asistencia de mujeres a la formación. Se garantizará el acceso y se fomentará la participación en igualdad de hombres y mujeres en la formación de la empresa.