

**PLAN DE IGUALDAD
DE RESTAURADORES
BERCIANOS, S.L.**

restauradores
bercianos

INDICE

0. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
3. COMPROMISO DE RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	11
6. EVALUACIÓN E INDICADORES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	45
7. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	46
8. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y LA MEDICIÓN.....	48
9. VIGENCIA DEL PLAN	52
ANEXO I.....	53

0. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** tiene como fin dar cumplimiento de forma voluntaria a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Para el caso de empresas con una plantilla inferior a 250 personas, como es el caso de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L., la implantación de un Plan de Igualdad será de carácter voluntario.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la

promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1. DEFINICIONES

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 trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en 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 concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso entre hombres y mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en

desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

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 considerarán, en todo caso, discriminatorios 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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario 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 la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnización 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, siempre que se actúe de buena fe.

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.

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 o viceversa.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica 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.

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 en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan de igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.**, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Será facultad de la empresa la adaptación del presente plan de igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

3. COMPROMISO DE RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L., desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del **Plan de igualdad** que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 d la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. realizó un Diagnóstico sobre las materias relativas a:

1. Acceso al empleo y selección
2. Clasificación profesional,
3. Formación,
4. Retribución,
5. Comunicación interna,
6. Conciliación de la vida personal y profesional.



El plan de igualdad incluye por tanto un Diagnóstico que permite conocer cuál es el nivel de representatividad y el estado de la mujer y los hombres en todos los ámbitos de la empresa, y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de igualdad propiamente dicho.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, se ha procedido a redefinir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

4.1 Objetivos generales

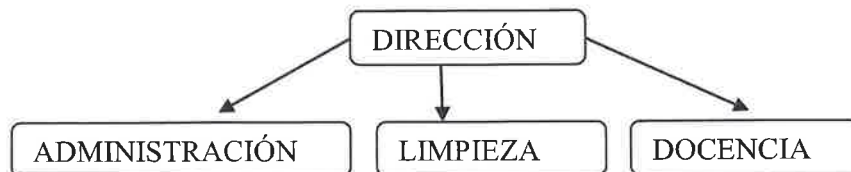
El Plan de Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. tiene como objetivos generales:

- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.
- Introducir una perspectiva de género en la gestión empresarial, en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Mejorar la percepción por parte de los trabajadores sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
- Mejorar los sistemas de gestión interno de forma que permita analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para la Igualdad y Conciliación.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato de empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

4.2 Diagnóstico de situación: igualdad de oportunidades

El siguiente diagnóstico es un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

Para el estudio llevado a cabo se ha tenido en cuenta el organigrama actual de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** que es el que se muestra a continuación;



Una vez analizada la estructura organizativa de la empresa se comprueba la existencia de cuatro áreas o departamentos principales. Se estudiará por lo tanto la situación existente considerando las dichas áreas o departamentos independientemente.

Destacar que ha a fecha 05 de julio de 2018 **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** tiene un total de 6 empleados.

Se exponen a continuación los indicadores que se ha estudiado bajo los criterios de género, edad, nivel dentro de la Organización, categorías profesionales, responsabilidades familiares, etc. , utilizando los datos de suministrados por **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** a fecha 05 de julio de 2018, así como las conclusiones a las que se han llegado en los siguientes indicadores:

1. Segregación por géneros
2. Plantilla con contrato indefinido
3. Distribución de la plantilla por edad
4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato
5. Distribución de la plantilla por antigüedad
6. Distribución de la plantilla por categorías profesionales
7. Distribución de la plantilla por bandas salariales
8. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo
9. Incorporaciones y bajas en el año 2015

10. Bajas definitivas último año (2015)
11. Responsabilidades familiares: nº de hijos/as
12. Formación último año

1. SEGREGACIÓN POR GÉNEROS

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	1	100,00			1
LIMPIEZA	1	100,00			1
DOCENCIA	3	100,00			3

DIRECCIÓN

La distribución de la plantilla por género en el departamento de dirección es de 100% de hombres. Por lo que en esta categoría no podemos concluir que existe igualdad de género.

ADMINISTRACIÓN

Del análisis de datos se desprende que en el área de Administración existe un 100% de mujeres. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requerido para cada puesto.

LIMPIEZA

La distribución de la plantilla por género en este departamento es de 100 % de mujeres. Dicho resultado al igual que en el caso anterior no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requerido para cada puesto.

DOCENCIA

La distribución de la plantilla por género en este departamento es de 100% de mujeres, por lo que se puede concluir que la distribución de la plantilla por género en este departamento no está en equilibrio en la empresa.

En conclusión se puede destacar que desde RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. se intenta favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, si bien los perfiles disponibles en el mercado laboral, y requeridos para cada puesto determinan la gran mayoría de mujeres en la empresa.

2. PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	1	100,00			1
LIMPIEZA					
DOCENCIA					

La distribución de la plantilla atendiendo al criterio de plantilla con contrato indefinido es de un total de 2 empleados, siendo 1 mujer y 1 hombre, lo que supone respectivamente un 100% de mujeres y 100 % hombres.

A la vista de los datos incluidos en la tabla anterior se puede concluir que en los departamentos de Dirección y Administración los datos de plantilla con contrato indefinido es del 100% para ambos géneros.

Por último destacar que respecto al global de la plantilla de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** se puede concluir que la plantilla con contrato indefinido supone un 33,33 %.

3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS 20					
20-29					
30-45			1	100,00	1
46 Y + AÑOS					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos 20					
20-29					
30-45	1	100,00			1
46 y + años					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos 20					
20-29	1	100,00			1
30-45					
46 y + años					
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos 20					
20-29					
30-45	2	100,00			2
46 y + años	1	100,00			1

Se concluye que en el departamento de Dirección la persona a cargo de la empresa se encuentran en un rango de edad superior a 45 años.

De los datos analizados se desprende que en los departamentos de administración, limpieza y docencia, existe una gran diversidad en la distribución de la plantilla por edad.

Si cabe destacar que en ninguno de los departamentos existe presencia de trabajadores en el grupo menor de 20 años y que la mayoría de la plantilla se sitúa en el rango edades de 30 a 45 años. En el caso particular del departamento de docencia cabe destacar que el grupo con mayor representación en plantilla son mujeres de entre 30-45 años. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para el puesto en el que mayoritariamente son mujeres.

4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
AUTONOMO CON NOMINA			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
100,00	1	100,00			1
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
401,00	1	100,00			1
501,00	2	100,00			2
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
501,00	1	100,00			1

(*) 100: indefinido-tiempo completo ordinario; 401: obra o servicio determinado tiempo completo; 501: obra o servicio determinado tiempo parcial.

Tras en el análisis de los resultados del diagnóstico se puede concluir que:

- En el departamento de dirección el 100% de los hombres son autónomos con nómina (ordinarios) siendo este tipo de contrato el único existente para este departamento.
- En el departamento de administración el 100% de las mujeres tienen un contrato indefinido siendo este tipo de contrato el único existente para este departamento.
- Como se puede observar en el departamento de docencia existe una diversidad en cuanto a la distribución de la plantilla y los tipos de contrato. Si se puede destacar que los dos tipos de contrato con una mayor representación son tipos de contratos indefinidos como son el 401: obra o servicio determinado tiempo completo y el 501: obra o servicio determinado tiempo parcial.

- En el departamento de limpieza cabe destacar que la presencia se encuentra en el tipo de contrato obra o servicio determinado tiempo parcial.

5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-6 meses					
6 m. – 1 año					
1 – 3 años			1	100,00	1
4 -6 años					
7 – 10 años					
+10 años					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-6 meses					
6 m. – 1 año	1	100,00			1
1 – 3 años					
4 -6 años					
7 – 10 años					
+10 años					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-6 meses					
6 m. – 1 año	1	100,00			1
1 – 3 años					
4 -6 años					
7 – 10 años					
+10 años					

DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-6 meses	3	100,00			3
6 m. – 1 año					
1 – 3 años					
4 -6 años					
7 – 10 años					
+10 años					

A la vista de los resultados del diagnóstico se puede concluir que la distribución de la plantilla por antigüedad es muy diversa tanto para hombres como para mujeres. Si cabe destacar la siguiente información:

- En el departamento de administración solamente hay presencia de personal en 6 m-1 año.
- En el departamento de limpieza solamente hay presencia de personal en 6 m-1 año.
- En el departamento de docencia solamente hay presencia de personal en -6 meses.