

- 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. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** pondrá en marcha las siguientes medidas:

- 7.1.1 Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- 7.2.2 Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.** que sean víctimas de violencia de género.

La Comisión Permanente de Igualdad deberá junto al equipo de recursos humanos y a los miembros asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrán de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.

6. EVALUACIÓN E INDICADORES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Indicadores:

EJE	INDICADOR
Promoción	% de mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas
Formación	Horas de formación /tipo de curso
Selección	Nº de hombre y mujeres incorporados
Comunicación	Nº de acciones de comunicación
Retribución	Rango salarial por colectivos
Conciliación	Nº de solicitudes de cambios de puesto por conciliación
Acoso	Nº de denuncias por acoso/mobbing
Violencia de Género	Nº de solicitudes de cambios en las condiciones laborales por violencia de género

7. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

El calendario de seguimiento del Plan de Igualdad será el siguiente:

- ❖ ANUALMENTE:
 - Revisar los avances del Plan de Igualdad en la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad mediante la creación del acta correspondiente de reunión de dicha Comisión.
 - Presentar los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.**
 - Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.

- ❖ CADA DOS AÑOS: Se realizará la evaluación parcial del Plan de Igualdad, con el desarrollo de un Informe de Seguimiento Parcial.

- ❖ CADA CUATRO AÑOS: Se realizará una evaluación final del Plan de Igualdad, con el desarrollo de un Informe de Seguimiento Final que deberá ser desarrollando al menos un mes antes de finalizar el periodo de vigencia del Plan.

8. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y LA MEDICIÓN.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión Permanente de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

Composición

La Comisión permanente de Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. será paritaria y estará compuesta por 2 miembros, entre los que se encuentran; representantes de la empresa, el representante de la organización sindical, en número de 3 representantes de la empresa y un representante de los trabajadores de la parte sindical, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- ✓ JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ (Gerente en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.)
- ✓ MARIA ESTHER RIVERO PEREZ (Responsable de administración en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.)

Una de las personas designada por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones. Dicha persona será JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ (Re responsable-coordinador/a ante las partes).

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles actuaciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final un mes antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las medidas encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación. La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9. VIGENCIA DEL PLAN

Siendo conscientes de que la finalidad del Plan es la de conseguir los objetivos que se marcan en el mismo, se decide establecer para ello un plazo de vigencia de un año. Así, y en orden a conseguir la pretendida igualdad de oportunidades, se marcará un plazo de tiempo razonable de cara a implantar las acciones que, en materia de igualdad, se consideren oportunas.

Asimismo, podrá acontecer una renovación, total o parcial, del Plan de Igualdad cuando, con datos concretos, se justifique que la evolución de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades así lo aconseja.

ANEXO I

**ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR LA
COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE RESTAURADORES
BERCIANOS, S.L.**

Fecha: 05/07/2018

Nº DE ACTA: 001

REUNIDOS

Por la parte empresarial:

- JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ (Gerente en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.)
- MARIA ESTHER RIVERO PEREZ (Responsable de administración en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.)

EXPONEN

Que desde la elaboración del Plan de Igualdad en 2018, con la creación de la Comisión permanente de igualdad de oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. dicha comisión se viene reuniendo periódicamente a los efectos de negociar y elaborar las bases en las cuales se cierren los acuerdos para la concepción definitiva del citado Plan.

Que en el día de hoy, se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad, adjuntándose el texto del mismo a la presente acta.

Sin más temas que tratar se levanta la sesión siendo las 12:00 horas del día 06 de julio del 2018.



(firma de todos los miembros)

