

6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
3			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
5	1	100,00			1
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
10	1	100,00			1
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2	3	100,00			3

Tras en el análisis de los resultados del diagnóstico se puede concluir que las categorías profesionales son de una gran variedad, no coincidiendo en ningún departamento.

- En el departamento de dirección existe una única categoría profesional existente (autónomo).
- En el departamento de administración la categoría profesional representada es la de auxiliar administrativo.
- En el departamento de limpieza la categoría profesional representada es la de trabajador con baja cualificación. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para este puesto.
- Por otro lado en el departamento de docencia la categoría profesional más representada es la nº 2.

7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-7200,00					
7201-12000					
12001-14000			1	100,00	1
14001-18000					
18001-30000					
30001-36000					
36001,00					
ADMINISTRACIÓN					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-7200,00					
7201-12000					
12001-14000	1	100,00			1
14001-18000					
18001-30000					
30001-36000					
36001,00					
LIMPIEZA					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-7200,00	1	100,00			1
7201-12000					
12001-14000					
14001-18000					
18001-30000					
30001-36000					
36001,00					

DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-7200,00					
7201-12000					
12001-14000					
14001-18000					
18001-30000	3	100,00			3
30001-36000					
36001,00					

A la vista de los resultados es posible concluir que en las bandas salariales son muy igualadas entre hombres y mujeres.

En el departamento de docencia la banda salarial más representada es la de 18001-30000€ en la que prevalece el porcentaje de mujeres al de hombres. Esto no es debido a una discriminación directa si debido al reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para el puesto mencionado que ampliamente superan los perfiles de femeninos a los masculinos.

8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-20,00					
20 A 35					
36 A 40			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-20,00					
20 A 35					
36 A 40	1	100,00			1
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-20,00	1	100,00			1
20 A 35					
36 A 40					
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-20,00					
20 A 35	2	100,00			2
36 A 40	1	100,00			1

A la vista de los resultados del diagnóstico se puede concluir que en los departamentos de dirección, administración y docencia existe un porcentaje mayoritario de la plantilla que trabaja en el rango de 36 a 40 horas y en el que están prácticamente igualada la distribución por sexos.

En el departamento de limpieza cabe destacar que la totalidad de la plantilla se sitúa en el rango de horas de trabajo semanales de -20,00 horas, siendo el 100% de la plantilla mujeres (porcentaje mayoritario en el puesto de limpieza).

9. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mañana					
Tarde					
Mañana y Tarde			1	100,00	1
Noche					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mañana					
Tarde					
Mañana y Tarde	1	100,00			1
Noche					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mañana	1	100,00			1
Tarde					
Mañana y Tarde					
Noche					
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mañana	2	100,00			2
Tarde					
Mañana y Tarde	1	100,00			1
Noche					

A la vista de los resultados del diagnóstico se puede concluir que en todos los departamentos un porcentaje similar de la plantilla que trabaja en el rango de Mañana y Tarde y solo de mañana y en el que está prácticamente igualada la distribución por sexos.

10. INCORPORACIONES Y BAJAS EN EL AÑO 2015

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Altas 2015					
Bajas 2015					
Altas 2016			1	100,00	1
Bajas 2016			1	100,00	1
Altas 2017					
Bajas 2017					
Altas 2018					
Bajas 2018					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Altas 2015	5	83,33	1	16,66	6
Bajas 2015					
Altas 2016	7	70,00	3	30,00	10
Bajas 2016	2	50,00	2	50,00	4
Altas 2017	7	70,00	3	30,00	10
Bajas 2017	7	70,00	3	30,00	10
Altas 2018					
Bajas 2018					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Altas 2015					
Bajas 2015					
Altas 2016					
Bajas 2016					
Altas 2017	1	100,00			1
Bajas 2017	1	100,00			1
Altas 2018					
Bajas 2018					

DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Altas 2015	6	66,66	3	33,33	9
Bajas 2015	6	66,66	3	33,33	9
Altas 2016	4	66,67	2	33,33	6
Bajas 2016	4	66,67	2	33,33	6
Altas 2017	8	57,14	6	42,86	14
Bajas 2017	8	57,14	6	42,86	14
Altas 2018	4	57,14	3	42,86	7
Bajas 2018	3	50,00	3	50,00	6

Se puede concluir que de forma general las nuevas incorporaciones en los departamentos de administración y docencia han sido generalmente mujeres al igual que para las bajas.

Es necesario destacar en este punto que la selección de las nuevas incorporaciones se realiza basándose en criterios de experiencia y formación y además de los perfiles disponibles en el mercado laboral y que no es fruto de una discriminación directa.

11. BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO (2017-2018)

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación					
Despido					
Fin Contrato					
Cese Voluntario					
Otros(Excedencia)					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación					
Despido					
Fin Contrato	6	75,00	2	25,00	8
Cese Voluntario	2	100,00			2
Otros (Excedencia)					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación					
Despido					
Fin Contrato					
Cese Voluntario	1	100,00			1
Otros (Excedencia)					
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación					
Despido					
Fin Contrato	2	28,57	5	71,43	7
Cese Voluntario					
Otros(Excedencia)					

Se puede concluir que para el departamento de administración las bajas definitivas se han dado en un mayor porcentaje en mujeres con un 75% frente a un 25% de hombres.

En el departamento de docencia el 100% de las bajas son debidas a fin de contrato con un 71,43% de hombres frente a un 28,57% de mujeres.

Tanto en el departamento de limpieza como en el de administración los ceses voluntarios son de una 100€ para las mujeres.

12. RESPONSABILIDADES FAMILIARES: nº de hijos/as

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0 hijos					
1 hijo					
2 hijos			1	100,00	1
3 o + hijos					
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0 hijos	1	100,00			1
1 hijo					
2 hijos					
3 o + hijos					
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0 hijos	1	100,00			1
1 hijos					
2 hijos					
3 o + hijos					
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0 hijos	1	100,00			1
1 hijo	1	100,00			1
2 hijos	1	100,00			1
3 o + hijos					

A la vista de los resultados del diagnóstico se puede concluir que en el departamento de administración y limpieza existe un porcentaje completo de 100% de mujeres sin hijos.

De igual modo para el departamento de dirección el porcentaje de hombres con 0, 1 o 2 hijos es del 100% frente al 0% de mujeres con responsabilidades familiares.

En cambio, en el departamento de docencia existe un porcentaje bastante igualado entre 0, 1, o 2 hijos.

13. FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO

DIRECCIÓN

En el departamento de dirección no se ha impartido ninguna actividad formativa durante el año 2017-2018.

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRL			1	100,00	1
ADMINISTRACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRL	1	100,00			1
CONTA PLUS/FACTURA PLUS	1	100,00			1
LIMPIEZA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRL	1	100,00			1
DOCENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRL	3	100,00			1

Se puede concluir que en la formación impartida en los departamentos ha participado un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. De nuevo cabe reseñar que este hecho es debido al gran porcentaje de mujeres de la plantilla que existe (no es una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral).

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado **áreas de mejora**. Entre otras áreas y a grandes rasgos se deberá trabajar especialmente en:

- ❖ Favorecer la incorporación del género menos representado en cada categoría profesional.
- ❖ Formación en materia de igualdad y favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la formación continua.
- ❖ Favorecer la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- ❖ Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

Para ello se establecen a continuación los principales ejes de actuación donde se detallan los objetivos a conseguir y las medidas a implementar.

5. PLAN DE IGUALDAD: EJES DE ACTUACIÓN

El presente plan marco de igualdad resulta aplicable a RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. se estructura en **7 ejes de actuación**:

- Eje 1: Cultura y Liderazgo
- Eje 2: Comunicación
- Eje 3: Selección
- Eje 4: Desarrollo Profesional y Promoción
- Eje 5: Conciliación
- Eje 6: Prevención del Acoso
- Eje 7: Ayuda personas víctimas violencia de género



Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogen a continuación para cada eje:

EJE 1: CULTURA Y LIDERAZGO

Objetivo 1.1. Fomentar una Cultura de Diversidad e Igualdad en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

1.1.1. Crear una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

1.1.2. Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la empresa, así como:

- Porcentaje de mujeres y hombres, global y por áreas o departamentos, en función de la organización de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.**
- Porcentaje de mujeres y hombres por niveles organizativos (representación de mujeres en niveles de responsabilidad).
- Participantes y número de horas en acciones de formación por género y área.
- Porcentajes de mujeres y hombres incorporados por área o departamento.
- Promociones por nivel, género y área o departamento.

1.1.3. Revisar semestralmente 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 según el modelo anexo al presente

1.1.4. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de **RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.**

Objetivo 1.2. Fomentar la formación y el conocimiento de los empleados y empleadas sobre el Plan de Igualdad que se ha desarrollado en la empresa.

1.2.1. Realizar una charla formativa a los trabajadores existentes en el momento de desarrollo del Plan y a las nuevas incorporaciones que se produzcan.

1.2.2. Establecer objetivos y acciones específicas de mejora a futuro como por ejemplo la idea de realizar unas encuestas sobre la aplicación y el funcionamiento del Plan de Igualdad en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

EJE 2: COMUNICACIÓN

Objetivo 2.1. Reforzar la cultura de Diversidad e Igualdad de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L., tanto interna como externamente.

2.1.1. Informar a todos los grupos de interés de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. (empleados y empleadas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de la elaboración del Plan de Igualdad y de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

2.1.2. Comunicar periódicamente los avances del Plan de Igualdad a todos los empleados y empleadas, a través de los canales formales de comunicación disponibles.

2.1.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en RESTAURADORES BERCIANOS, S.L.

EJE 3: SELECCIÓN

Objetivo 3.1. Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de personal de ambos sexos en aquellas áreas donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía.

3.1.1. Plasmar el compromiso de RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

3.1.2. Elaborar unas normas o instrucciones para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por lo tanto, no presentar su candidatura.

3.1.3. Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.

EJE 4: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Objetivo 4.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

4.1.1. Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.

4.1.2. Incorporación al programa de formación contenidos sobre la Ley de Igualdad.

EJE 5: CONCILIACIÓN

Objetivo 5.1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional

5.1.1. Horario flexible de entrada y salida.

5.1.2. Política de luces apagadas.

5.1.3. Ayudas para guarderías.

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objetivo 6.1. Elaboración de un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing

6.1.1. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- a) Su información en el proceso de selección y contratación
- b) Distribución a los representantes de los trabajadores.

6.1.2 Publicitar los canales de denuncia que se habiliten a tal efecto dentro del protocolo.

EJE 7: AYUDA PERSONAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 7.1. Garantizar que cualquier empleada/o víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa de aplicación.

RESTAURADORES BERCIANOS, S.L. deberá garantizar que cualquier empleada/o víctima de violencia de género podrá 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:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.