

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.

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. Se deberán solicitar las licencias con un mínimo de 48 horas de antelación, las cuales deberán ser acreditadas debidamente.	Indicadores: Número de permisos concedidos por ésta causa y duración. Se controlará siempre y cuando se solicite al Departamento de Personal. Plazo: Mayo de 2009.
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 2.º 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).	Indicadores: 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. * Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control. Plazo: Mayo de 2009.
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 salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.	Indicadores: Número de solicitudes de reducción de jornada por estas causas (anual). Número de reducciones de jornadas de trabajo por estas causas por año. * Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control. Plazo: Mayo de 2009.

Objetivo específico 1.3 Establecer nuevas acciones que beneficien a las mujeres en estado de embarazo.

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.	Indicadores: 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. Plazo: Inmediato, noviembre de 2008.
--	--

<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 toda la organización interna que comporta esta actuación se informará a los comités de empresa.</p>	<p>Indicadores: Número de casos de mujeres que se benefician durante un año de la medida de proximidad. Número de casos consignados en RRHH. Plazo: 6 meses después de aprobación del plan.</p>
--	--

Objetivo específico 1.4 Valorar la viabilidad real de establecer centros de atención a menores.

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

Objetivo específico 1.5 Explicitar y difundir los protocolos a seguir en los casos de permisos, excedencias y acumulación de la lactancia.

<p>Medida 1.5.1: Redacción de un protocolo de difusión y de puesta en práctica respecto de la acumulación de la lactancia. Se buscará diferenciar las personas que hacen uso de la acumulación del período de lactancia, ya sea en días o quienes desean desarrollar ese derecho diariamente hasta que el hijo/a tenga 9 meses. Todo ello, se realizará tratando de priorizar el derecho de dicho trabajadores/as, facilitando el horario que proponga el empleado/a a los efectos de que no se tenga que acoger obligatoriamente a una reducción de jornada. 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>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>
<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. 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: – Existencia del protocolo de actuación. 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: Existencia de intranet. Plazo: 2 años desde la presentación del Plan en mayo de 2009.
Medida 1.1.2: Añadir el Plan de Igualdad con el pack de bienvenida de las trabajadoras y trabajadores.	Indicadores: Edición del plan para entrega a la plantilla. Número de entregas por año a la plantilla. Plazo: 6 meses desde mayo de 2009.
Medida 1.1.3.: Reflejar en un anexo del contrato de trabajo, donde acceder al Plan de Igualdad vía online.	Indicadores: 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 de 2009.
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 produciendo en las revisiones por seguimiento del Plan de Igualdad.	Indicadores: Número de recibos de salario en los cuales se indican las distintas modificaciones. Plazo: 6 meses desde mayo de 2009.
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: Número de documentos que no contengan lenguaje sexista (anual). Número de documentos detectados con lenguaje sexista (anual) Plazo: Diciembre de 2008.

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: 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.

Medida 2.1.1: En la página web corporativa del Grupo EAT OUT se incluirá una sección especializada en materia de igualdad de género.	Indicadores: Existencia de la sección de igualdad en la página web. Número de modificaciones, comentarios..., que se incluyan en dicha sección. Plazo: Junio de 2009.
Medida 2.1.2.: Incluir formación online en materia de género para todas/os los/as empleados/as.	Indicadores: Número de cursos online realizados sobre formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Número de trabajadoras participantes en dichos cursos. Número de trabajadores participantes en dichos cursos. Porcentaje de la plantilla que ha cursado dichos cursos. Plazo: Programación durante 2009.

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.	Indicadores: Edición del texto de adecuación del protocolo a la ley de igualdad vigente. Plazo: Realización e implantación mayo 2009.
--	---

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.

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.	Indicadores: 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). Plazo: Mayo de 2009.
--	---

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.	Indicadores: 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). Plazo: Mayo de 2009.
---	--

Objetivo específico 1.2 Garantizar un proceso transparente y no discriminatorio de selección y promoción del personal.

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.	Indicadores: Existencia de protocolo de selección. Valoración del seguimiento realizado por la comisión de igualdad por año. Plazo: Mayo de 2009.
---	--

Objetivo específico 1.3 Renovar la política de selección y promoción interna vinculándola a la evaluación de desempeño.

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.	Indicadores: Existencia de un documento que recoja la política de retribución interna. Plazo: Primer trimestre de 2009.
Medida 1.3.2: Evaluación del desempeño para los equipos de mando.	Indicadores: Concreción de evaluaciones de los equipos de mando. Plazo: Primer trimestre de 2009.

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.

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.	Indicadores: 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. Plazo: Mayo de 2009.
--	---

Objetivo específico 1.2 Perfeccionar el sistema de formación online y presencial que actualmente dispone la empresa para las trabajadoras y los trabajadores.

Medida 1.2.1: Fomentar la formación online en materia de género.	Indicadores: 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. Plazo: Mayo de 2009.
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. El trabajador deberá acreditar la realización de dichos estudios, los cuales deberán ser oficiales y reglados, nunca de carácter lúdico.	Indicadores: 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). Plazo: Diciembre 2008.

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 de 2009.
--	---

Objetivo específico 2. Otorgar permisos a las trabajadoras que crucen por situaciones abortivas.

Medida 2.1: Permiso no retribuido de una semana por aborto. Habrá que presentar justificación médica de dicha contingencia.	Indicadores: Número de permisos solicitados por esta causa por año. Plazo: Mayo de 2009.
---	--

Objetivo específico 3. Facilitar el periodo de suspensión para los padres en caso de fallecimiento de la madre o hijos/as.

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.

Indicadores:

Número de permisos solicitados por estas causas por año.

Plazo: Enero de 2009.

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.

Medida 4.1: Inclusión de contenidos sobre roles de género laborales en los cursos de formación para los equipos de mandos.

Indicadores:

Existencia de contenidos en los cursos de formación para los equipos de mando.

Plazo: Mayo de 2009.

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 de 2009.

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.