

14-12-2016

**II PLAN DE IGUALDAD Y
DIVERSIDAD DEL GRUPO
PASTIFICIO (LA TAGLIATELLA)
(2016-2020)**



1. INTRODUCCIÓN

- Presentación de la empresa.....pág. 4
- Marco legal en el que se encuadran los planes.....pág. 8
- Compromiso de la empresa con la igualdad.....pág. 9
- Características generales del plan.....pág. 10

2. ESTRUCTURA

- Fases del plan (diagnostico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, comisión de seguimiento).....pág. 11
- Finalidad del programa de actuaciones.....pág. 12
- Estructura del plan (objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsables).....pág. 13

3. DEFINICIONES DE CONCEPTOS.....pág. 15

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- Definición del ámbito de competencia del plan.....pág. 18

5. VIGENCIA

- Definición de la temporalidad del plan.....pág. 18

6. OBJETIVOS GENERALES

- Definición de los objetivos generales.....pág. 19

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- Definición de los objetivos específicos y medidas para cada área de actuaciones en función del diagnóstico.....pág. 20

- Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

- *Acceso a la empresa.....pág. 21*
- *Contratación.....pág. 25*
- *Clasificación profesionalpág. 26*
- *Promoción.....pág. 27*
- *Formación.....pág. 29*
- *Retribución.....pág. 30*
- *Conciliación y corresponsabilidad.....pág. 31*
- *Salud laboral.....pág. 34*
- *Violencia de Género.....pág. 35*
- *Violencia en el entorno familiar.....pág. 37*
- *Comunicación.....pág. 38*

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....pág. 40

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....pág. 41

10. PROTOCOLOS. ANEXO:

- *Protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género*
- *Protocolo sobre el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo*
- *Protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género*

Presentación de la empresa

¿Quiénes somos?



Grupo Pastificio (La Tagliatella), empresa filial perteneciente al grupo AMREST HOLDING SE, su sede central se sitúa en el polígono camino de los Frailes, Calle E, parcela 47, de Lleida y en Enrique Granados 6 de Pozuelo de Alarcón.



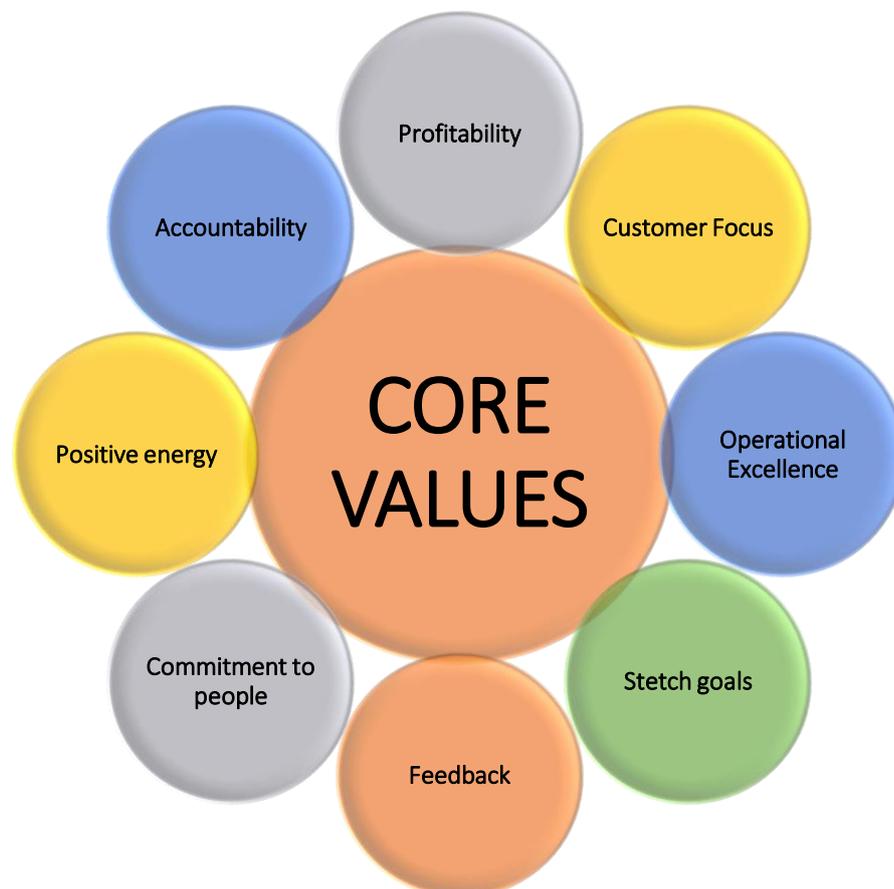
Tal como hemos mencionado anteriormente, formamos parte del Grupo AMREST Holding SE (AmRest, WSE), el operador de restaurantes más grande de Europa central y oriental, con más de 1000 restaurantes pertenecientes a las categorías de Casual Dining y Quick Service, en Polonia, la República Checa, Hungría, Bulgaria, Serbia, Rusia, Estados Unidos, Francia, España, China y Alemania. Desde 1993, Amrest ha añadido a su grupo marcas de reconocido prestigio, como KFC, Pizza Hut, Burger King, Applebee s, Kabbo, Blue Frog y Starbucks.

En el año 2011, AmRest incorpora La Tagliatella en su cartera, con el fin de desarrollar esta marca en el ámbito internacional, a través de la creación de restaurantes de la compañía y con locales franquiciados. El equipo de oficinas se ubica en Pozuelo y en Lleida, junto con la planta de producción que también se encuentra en Lleida. Esta planta de producción se encarga de proveer a más de 200 restaurantes de la marca, tanto en centros propios como franquiciados (La Tagliatella, Il Pastificio, Trastevere y Blue Frog) repartidos por toda Europa (España, Andorra, Francia, Alemania y Portugal).

La organización Grupo Pastificio, cuenta de varios departamentos: Recursos Humanos, Contabilidad, Logística y Aprovisionamiento, Exportaciones, Compras, Franquicias, Marketing, Desarrollo, Calidad, Producción, Mantenimiento, Investigación y desarrollo (I+D) y por último el departamento técnico. Todos estos departamentos trabajan de forma conjunta para un buen desarrollo de la organización y para conseguir los mejores resultados año tras año, siempre teniendo en cuenta la satisfacción del cliente con su producto final.

Con más de 200 restaurantes en la actualidad en España, Andorra, Francia y Alemania, hemos recibido durante el último año a millones de clientes que disfrutaron de los sabores más auténticos de la cocina italiana. Es importante mencionar que la Tagliatella acerca la experiencia italiana a todos los países en los que tiene presencia, transmitiendo esta cultura y su forma de entender la gastronomía fuera de las fronteras de Europa. Una marca internacional cuyo secreto es ser fiel a las raíces y al origen de una de las gastronomías más ricas y con más aceptación en el mundo. La Tagliatella transporta a esa experiencia italiana que va mucho más allá de la comida, que se enriquece con los valores típicamente mediterráneos como son el momento pausado dedicado a disfrutar de la comida, la variedad en la mesa y compartirla con los seres más cercanos y queridos. Un concepto que, por nuestra experiencia, no conoce fronteras.

Finalmente, nos gustaría comunicar que, todo esto no sería posible sin el **gran equipo humano** que hay detrás de cada plato servido en un restaurante, el cual dedica todo su esfuerzo, motivación e ilusión a cada cliente para que éste se sienta único y especial. Pero, ¿cómo conseguimos que toda nuestra plantilla transmita estos sentimientos? La respuesta es bien sencilla: cada trabajador/a tiene totalmente integrados los valores corporativos en los que se sustenta AmRest, los cuales son:



Profitability: El beneficio, como en cualquier negocio, es indispensable, pero no es nuestra única meta, sino una forma de llegar a los objetivos propuestos

Customer focus: Escuchamos y respondemos de forma activa a nuestros/as clientes. Nuestras acciones y decisiones están centradas en el/la cliente

Operational Excellence: Nos apasiona la excelencia. Apostamos por ser los mejores del mundo. Tenemos la suficiente energía y confianza para enfrentarnos a la realidad actual y hacer los cambios necesarios para ser los mejores

Stretch goals: Sabemos que nada es imposible...establecer metas agresivas...reconocer y recompensar el progreso entendiendo al mismo tiempo el compromiso y la responsabilidad

Feedback: Deseamos y creemos en la comunicación honesta y directa. La política no tiene cabida en nuestra empresa

Commitment to people: Creemos en las intenciones de nuestra gente, y queremos que asuman sus responsabilidades, su desarrollo y, al mismo tiempo, que se diviertan!

Positive energy: Trabajamos con una gran energía positiva y tenemos la capacidad de transmitir esa energía a los demás...no nos gusta nada la burocracia y todas las tonterías que la acompañan

Accountability: Hacemos lo que decimos, somos responsables, cada uno/a de nosotros/as actúa como si fuera el dueño/a del negocio

Ya para concluir este primer apartado, queremos reafirmar que Tagliatella apuesta por la diversidad y la igualdad, considerándola como una oportunidad para crecer personalmente cada uno de nosotros/as.



Marco legal en el que se encuentran los planes

- ☑ La igualdad entre género 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 el que se integra sea real y efectiva.
- ☑ En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica L3/2007, de 22 de marzo de igualdad y efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.
- ☑ El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres y diversidad del Grupo de Empresas Grupo Pastificio (La Tagliatella) tiene como fin dar cumplimiento 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 personas, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).



La igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla debe ser considerado como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad

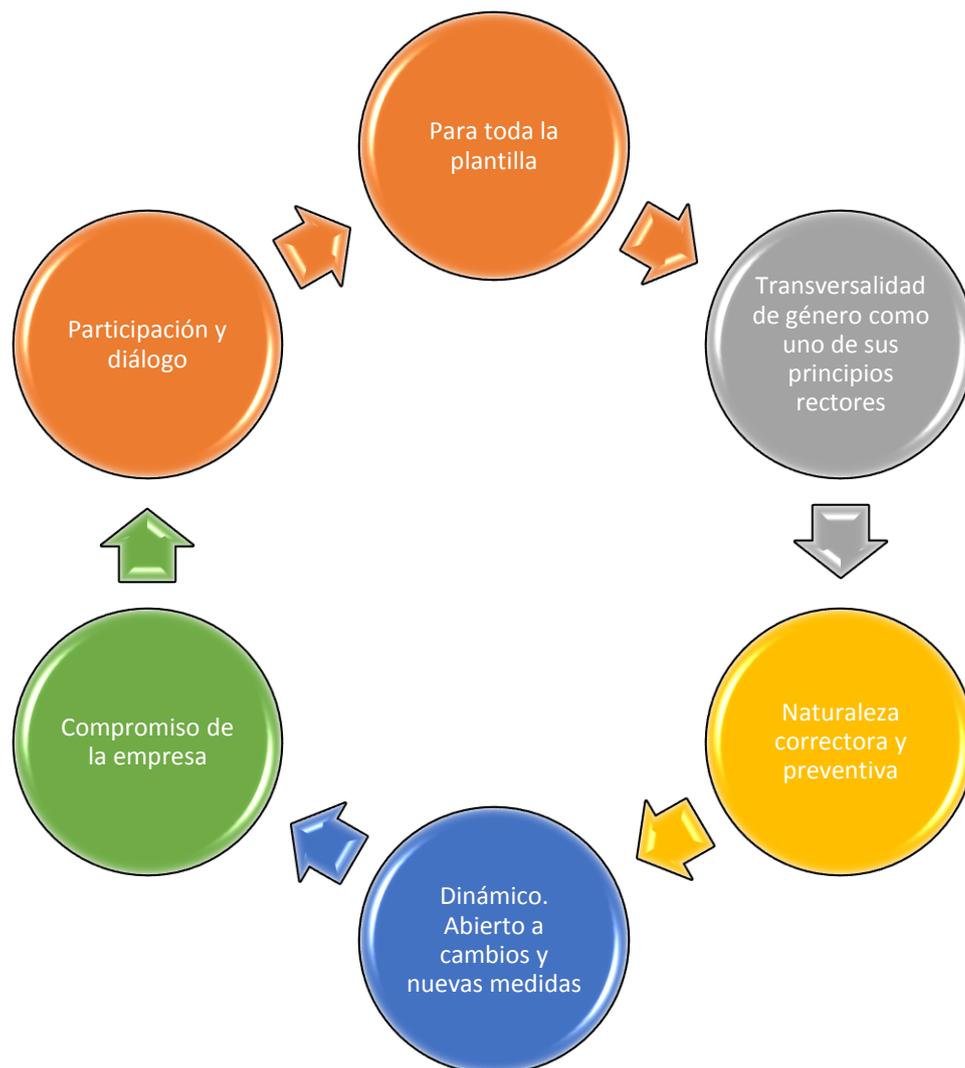
- ☑ El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que el Plan de Igualdad y Diversidad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potenciales de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.
- ☑ Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminación y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Este diagnóstico ha sido confeccionado conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la representación social CCOO para la consecución de un Plan de Igualdad y Diversidad adaptado a las necesidades del Grupo.
- ☑ Conseguir la igualdad real supone no solo evitar discriminaciones por razón de sexo, 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.



Características generales del plan

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:



Estructura

El Plan de Igualdad del Grupo Pastificio (LA TAGLIATELLA) se estructura de la siguiente manera:



- **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones del trabajo, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En el establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicaciones y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, Sus resultados y su impacto en la empresa.

Finalidad

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas que contribuyen a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utiliza una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

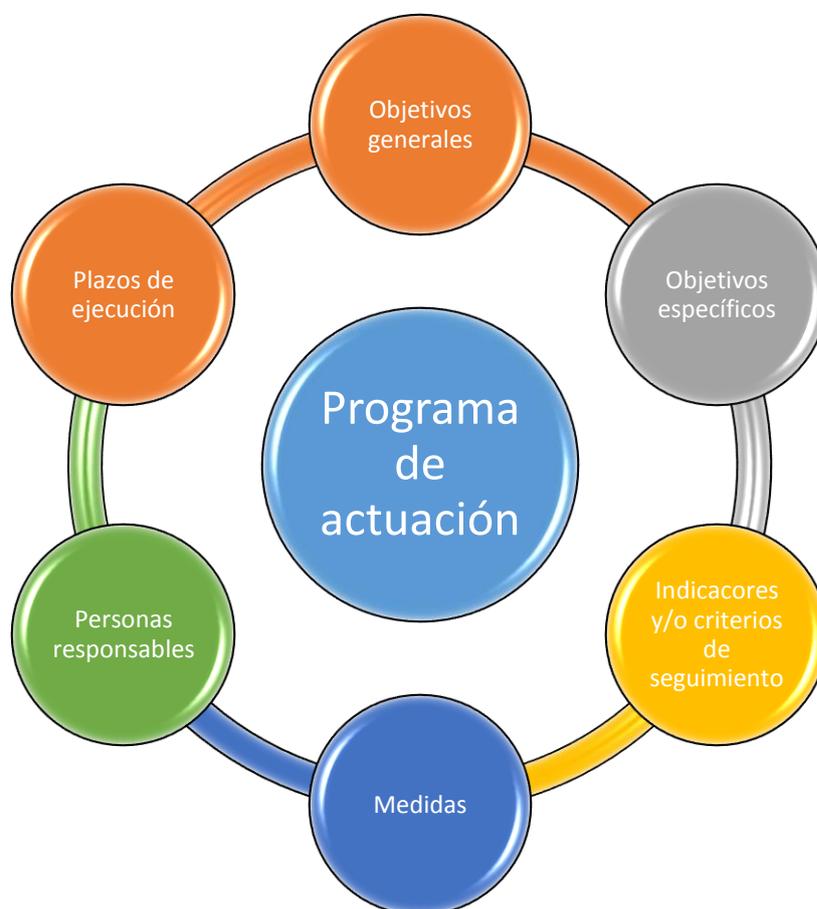
Igualmente, en este marco de negociación, se trata las posibles desigualdades o discriminaciones que puedan sufrir una mujer por pertenecer a un colectivo específico (como puede ser el LGTBI, inmigración). Por tanto, este Plan de Igualdad y diversidad es un ejemplo para trabajar la igualdad de trato de una forma más transversal y diversa.

Estructura del plan

Nuestro Plan de Igualdad y Diversidad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estas medidas están orientadas a la eliminación de cualquier discriminación por motivo de edad, origen, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género y/o expresiones de género.

El programa de actuación se estructura en:



- **Los objetivos generales** se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:



Definiciones

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- *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 (Art.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

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 garantizara, 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. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha características constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivos sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007)*

PROMOCIÓN A 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 de las 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. (Art. 43 Ley 3/2007)*

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

- *Discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1 Ley 3/2007)*
- *Discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 Ley 3/2007)*
- *En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 Ley 3/2007)*

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- *Se considera 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. (Art.7.1 Ley 3/2007)*
- *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. (Art. 7.2 Ley 3/2007).*
- *Se consideran, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*
- *(Art. 7.3 Ley 3/2007)*
- *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 considerara también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 Ley 3/2007)*

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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto del Trabajador).*

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

- *Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007)*

INDEMNIZACIÓN FRENTE A REPRESALIAS

- *También se considerara 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, renuncia 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. (Art. 9 Ley 3/2007)*

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 consideraran 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 del sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).*

ACCIONES POSITIVAS

- *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptan medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que sean aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007)*

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 art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.(Art. 12.1 Ley 3/2007)*

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. (Art. 44.1 Ley 3/2007)*

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

- *Comportamiento persistente contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se trata de un acoso básicamente moral y psicológico*

DIVERSIDAD

- *Desde el ámbito de la empresa (La Tagliatella) defendemos que la diversidad de las personas en ningún caso debería suscitar situaciones de discriminación, acoso, exclusión o simplemente rechazo en ninguna circunstancia y menos en el ámbito laboral. Si tenemos en cuenta el elevado porcentaje de tiempo que pasamos en el trabajo, se hace especialmente necesario asegurar un ambiente inclusivo en el entorno laboral, esto es, que no excluya a nadie y que facilite compartir un espacio en el que todas y cada una de las personas que componen la plantilla laboral puedan sentirse respetadas, aceptadas y valoradas como tal*

Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad y Diversidad es de aplicación en todo territorio español para el Grupo Pastificio y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.



Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde la firma.

Tres meses antes de la finalización de dicho Plan de Igualdad y Diversidad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

Objetivos generales

- Integrar en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Designar la figura de una persona responsable de igualdad como garante de dicha integración, desde el mismo momento de la firma del Plan de Igualdad y Diversidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Favorecer la Promoción de mujeres a aquellos puestos, áreas funcionales y grupos profesionales donde estén subrepresentadas.
- Favorecer el desarrollo de las áreas mencionadas de la diversidad (sexo, raza, edad, discapacidad, estado civil, condición social u orientación sexual).
- Integrar la visión de igualdad de trato y oportunidad desde un sentido más amplio, orientándolo a la demanda social en la que nos encontramos.



Objetivos específicos

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias que figuran a continuación:



1. ACCESO

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección, para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, estado civil, condición social u orientación sexual.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
<p>1.1.1 Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otros sexos de determinados puestos de trabajo. - Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (Web, anuncios) de las ofertas de la empresa para contribuir a un mayor equilibrio entre la plantilla masculina y femenina. - En los anuncios que se publiquen, se eliminara cualquier termino, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. 	<p>Nº de ofertas en lenguaje neutro respecto al genero</p> <p>Nº total de ofertas realizadas</p> <p>Nº anuncios publicados Nº anuncios revisados</p>		Dpto. de selección	<p>Toda la vigencia del plan</p> <p>Datos anual</p>
<p>1.1.2 Utilizar un lenguaje no sexista al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, etc.</p> <p>También se tendrán en cuenta las situaciones que afecten a la diversidad afectiva sexual.</p>	<p>Nº de ofertas en lenguaje neutro respecto al genero</p> <p>Nº de ofertas realizadas</p>		Dpto. de selección	<p>A firma del plan</p> <p>Datos anual</p>

1.1.3 Establecer un procedimiento estandarizado atendiendo al perfil a cubrir del proceso de selección que deberán todas las personas implicadas que contemple las diferentes fases y las recomendaciones para una selección no sexista, teniendo en cuenta el lenguaje y los estereotipos a la hora de realizar las entrevistas, tanto telefónicas como personales.	Realización de un proceso estandarizado		Dpto. de selección	4 trimestre de 2017
1.1.4 Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum) y de selección (entrevistas telefónicas y personales) y RRHH en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su calificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.	Nº de personas formadas/ Nº de personas total que intervienen en el proceso de selección		Dpto. de selección	1 año desde la vigencia del plan Anual
1.1.5 Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Nº de ofertas publicadas con compromiso/ Nº total de ofertas publicadas		Dpto. de selección	2º trimestre de 2017
1.1.6 Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de preselección y selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato y su resultado (nº de personas seleccionadas) para traslado a la comisión de Seguimiento.	Nº de mujeres preseleccionadas Nº de hombres preseleccionados Nº de mujeres seleccionadas Nº de hombres seleccionados		Dpto. de selección	1 año desde la vigencia del plan Anual

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Integrar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la política de reclutamiento y selección de la empresa.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
1.2.1 En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando (contratación externa), siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes niveles profesionales y asimilados.	Por casa proceso de selección externa: Nº de mujeres contratadas Nº de hombres contratados		Dpto. de Administración de personal	A la firma del Plan Anual
1.2.2 En caso de que fuese necesario, ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas de sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios regionales de empleo, Centros de Formación.) Al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y asimilados.	Nº veces usado fuente/ Nº puestos a cubrir		Dpto. de selección	A la firma del Plan Anual
1.2.3 En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que igual de condiciones y competencias accederá la persona del sexo menos representado a nivel profesional y asimilado.	Nº de mujeres contratadas en puestos infrarepresentados/ Nº de personas contratadas en puestos infrarepresentados Nº de hombres contratados en puestos infrarepresentados /Nº de personas contratadas en puestos infrarepresentados Nº de veces que se ha aplicado la medida		Dpto. de selección	A la firma del Plan Anual
1.2.4 Establecer el principio general en los procesos de selección de que, a igualdad de condiciones y competencias, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en cada nivel profesional y asimilado.	Nº de mujeres y hombres contratados para cada nivel profesional y asimilados en los que estén menos representados Nº de veces que se ha aplicado la medida		RRHH	A la firma del plan Anual

1.2.5 Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y asimilados para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.	Nº de mujeres y hombres por grupos, y niveles		RRHH	Anual
1.2.6 Informar a la Comisión de Seguimiento de la composición de la plantilla por niveles profesionales, y puestos directivos por sexo y antigüedad.	Acta de la reunión en la que se recoja la información		RRHH	Anual

2. CONTRATACIÓN

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
2.1.1 Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo o de mayor jornada y a las que puedan optar en igualdad de condiciones, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa a nivel de centro de trabajo.	Nº de comunicaciones de vacantes publicadas Nº de vacantes convocadas		Operaciones	A la firma del Plan Anual
2.1.2 En el caso de que a nivel de centro de trabajo no se cubra la vacante a tiempo completo ó aumento de horas, el área de zona publicara la vacante en el resto de centros de su zona.	Nº de comunicaciones por zonas/ Nº de vacantes convocadas no cubiertas en el centro		Operaciones	A la firma del Plan
2.1.3 Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de plantilla o vacantes o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo nivel profesional y en igualdad de condiciones y competencias tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o aumento de jornada por aplicación de esta medida/ Nº de personas que han aumentado su jornada		Operaciones	A la firma del Plan Anual
2.1.4 Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo Nº de hombres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.		RRHH	Anual
2.1.5 Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones y de las ampliaciones definitivas de jornada. Y cambios de contratos (subidas y bajadas de horas)	Acta de las reuniones en las que se informa		RRHH	Anual

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Estudiar en profundidad la clasificación profesional existente en la Empresa La Tagliatella para ver la presencia y funciones de mujeres y hombres y detectar si existe desigualdad.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
3.1.1 Creación o adaptación de la herramienta informática para conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos y departamentos.	Herramienta informática adaptada		Dpto. de selección	2º trimestre 2017
3.1.2 Estudiar si existe un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y asimilados.			Comisión de seguimiento	2018
3.1.3 En caso de detectarse segregación horizontal y vertical en el estudio realizado, adoptar, previo acuerdo de la comisión de seguimiento, las medidas encaminadas a corregir dicha situación.	Propuesta de medidas en Comisión de Seguimiento		Comisión de seguimiento	2 años desde la vigencia del plan

4. PROMOCIÓN

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres en igualdad de condiciones y competencias a puestos de responsabilidad*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
4.1.1 Abrir a toda la plantilla la posibilidad, en igualdad de condiciones y competencias, de optar a la promoción a los distintos puestos cuya vacante vaya cubierta de forma definitiva por la Dirección, publicándolas en los tabloneros de anuncios correspondientes.	Nº de vacantes publicadas Nº de vacantes del año		Dpto. de selección	Firma del plan Anual
4.1.2 Formar en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género a través de e-learning.	Nº de personas formadas (mujeres y hombres) Nº de personas responsables de la selección		RRHH	1 año Anual
4.1.3 Disponer de información estadística, desagregada por sexo y categoría de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (nº de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.	Por categorías nº de mujeres seleccionadas/ Nº de personas consideradas Por categorías nº de hombres seleccionados/Nº personas consideradas		Dpto. de selección	Anual
4.1.4 Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior.	Nº de mujeres y nº de hombres que renuncian / nº total de renunciadas Nº de mujeres y nº de hombres que renuncian /Nº total de mujeres y hombres promocionadas/os		Dpto. de selección	A la firma del plan Anual

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
4.2.1 Realizar por parte de RRHH un procedimiento objetivo, desde la perspectiva de género para las promociones, en el que se contenga los perfiles de casa puesto, así como las competencias, conocimientos, condiciones y experiencia necesaria para cada uno de ellos.	Realización procedimiento Si existiese ya dicho procedimiento informar a la Comisión de Seguimiento		Dpto. de selección	Firma plan Dos años
4.2.2 Difundir y publicar los criterios de promoción profesional de la empresa.	Criterios publicados en los canales internos habituales		RRHH	A la firma del plan Anual
4.2.3 Realización de un seguimiento anual por niveles profesionales y asimilados de las promociones desagregadas por sexo.	Nº de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales.		RRHH	Anual
4.2.4 Adoptar la medida de acción positiva de que en igualdad de condiciones y de competencias tengan preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, niveles profesionales y asimilados en los que estén subrepresentadas.	Acción positiva adoptada Nº de veces en que se aplica la medida/ Nº de ascensos a puestos, niveles profesionales y asimilados en igualdad de condiciones y competencias.		RRHH	A la firma del plan Anual
4.2.5 Fomentar un porcentaje mínimo del 60% de mujeres en los procesos de promoción para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.	Nº de mujeres candidatas Nº de personas candidatas		Dpto. de selección	A la firma del plan Anual
4.2.6 Mejorar el equilibrio actual entre hombre y mujeres promocionadas, haciendo especial énfasis en el área funcional (Nivel I y II), para a lo largo de la vigencia del presente Plan como mínimo el 50% de promociones de mujeres, siempre en igualdad de condiciones y competencias y condicionado con el proceso de expansión de la organización y con la rotación de la plantilla.	Nº de mujeres promocionadas/Nº de personas promocionadas		RRHH	A lo largo de la vigencia del plan Anual

5. FORMACIÓN

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente la personal o relacionado con la organización de la empresa; para garantizar la objetividad y la igualdad entre las mujeres y hombres en la selección, clasificación, formación y acceso a la formación. etc.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
5.1.1 Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminación en función del sexo.	Revisión del documento		Comisión de seguimiento	Firma Plan Anual
5.1.2 Incluir una acción formativa de igualdad en la formación dirigida a la nueva contratación y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando.	Nº de personas formadas Nº de personas de plantilla		Dpto. de formación	A lo largo de la vigencia del Plan
5.1.3 El Curso Código de Conducta será obligatoria para el 100% de la plantilla.	nº personal nuevo: nº personal antiguo		Dpto. de formación	A lo largo de la vigencia del Plan Anual
5.1.4 La empresa se compromete a que en un plazo máximo de un año todos los grupos gerenciales realizaran el curso Código de Conducta.	nº personal gerenciales		Dpto. de formación	2017
5.1.5 Incluir una acción formativa de igualdad en la formación dirigida a la nueva contratación y reciclaje de la ya existente.	Nº personas formadas Nº de personas de plantilla		Dpto. de formación	A lo largo de la vigencia del Plan Anual
5.1.6 Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación, especialmente los de inducción.	Nº de cursos revisados/ nº total de cursos		Dpto. de formación y Comisión de seguimiento	A lo largo de la vigencia del Plan Anual
5.1.7 Formar al personal en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Píldoras de formación dentro de las formaciones de los grupos gerenciales, y de asambleas para la plantilla.	Nº acciones realizadas/ Personas formadas	personal formado	RRHH	2017

5.1.8 Formación específica de Acoso Sexual para las personas que formen la Comisión de Seguimiento.			RRHH	2017
5.1.9 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación su grado de ejecución y la participación por cursos desagregada por género.	Datos sobre la participación de mujeres y hombres. Topología de cursos Horas de curso:		Dpto. de formación	A lo largo de la vigencia del Plan Anual

6. RETRIBUCIÓN

6.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Estudiar en profundidad la estructura retributiva, contemplando el salario base y los diferentes complementos para determinar si existen desigualdades por razón de sexo, atendiendo su origen, naturaleza y evolución histórica.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
6.1.1 Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial de los diferentes grupos profesionales, contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables) para determinar si existen desigualdades por razón de sexo.	Informe del análisis		RRHH	2017
6.1.2 Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto.	Documento del Plan en el caso de haberse determinado la existencia de desigualdad por razón de sexo.		RRHH	2018
6.1.3 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del análisis del estudio.	Acta de la reunión en la que se ha facilitado la información.		Comité y Comisión informados	Anual

7. CONCILIACIÓN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
7.1.1 Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contemplan la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Nº folletos, comunicado colgados en tablones de anuncios		RRHH	Firma de Plan Anual
7.1.2 Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Entrega de datos recogidos a la Comisión de Seguimiento.		RRHH	6 meses a la firma del plan Anual
7.1.3 Avisad a las personas con suspensión de contrato o excedencia por maternidad o paternidad, que hayan comunicado a la empresa su interés en querer participar en la formación en los cursos que se programen.	Nº de personas que solicita formación Nº de personas formadas		Dpto. de formación	Firma Plan

7.2 Objetivo específico: *mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

7.2.1 La llamada mínima de jornada será de tres horas, salvo en los casos de descarga de camión en los restaurantes que tengan limitados los horarios por permisos del Ayuntamiento, Tráfico o horario específico. Estas excepciones deberán ser trasladadas a la Comisión de Seguimiento del Plan para su valoración.	nº de peticiones/ nº de peticiones concedidas		RRHH	Firma Plan Anual
7.2.2 Posibilitar a la plantilla la adaptación de la jornada, sin necesidad de reducirla, cuando tengas familiares a su cargo. Informar a la RLT de las peticiones	Nº de peticiones/ Nº de veces concedidas		RRHH	Firma Plan Anual

y cuando no sean posible estudiar otras alternativas como cambios de centros. etc.				
7.2.3 Tiempo preciso, y con la justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por aquel facultativo que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como privada. El mecanismo de recuperación será acordado entre ambas partes.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual
7.2.4 Establecer un permiso no retribuido por el tiempo necesario a la plantilla con descendientes menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificando debidamente. Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de las vacaciones.	Nº de peticiones/ Nº de veces concedidas		RRHH	Firma Plan Anual
7.2.5 Aumentar de tres a cuatro años el tiempo de excedencia a cuidados de menores, con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual
7.2.6 Excedencia de un mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los niños sean menores de 10 años o fallecimiento de un hijo, con reserva de puesto trabajo.			RRHH	Firma del Plan Anual
7.2.7 Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, debidamente acreditado y que compartan domicilio, con reserva de puesto de trabajo dicho tiempo.	Nº de peticiones/ Nº de veces concedidas		RRHH	Firma de Plan Anual
7.2.8 Facilitar permiso no retribuido del tiempo necesario o flexibilidad horaria para las personas que se vayan realizar tratamiento de técnicas de reproducción asistida. El mecanismo de recuperación será acordado entre ambas partes.	Nº de peticiones/ Nº de veces concedidas		RRHH	Firma de Plan Anual
7.2.9 Se considerará causa justificada para el disfrute de la licencia no retribuida de máximo de 30 días naturales y consecutivos, la enfermedad grave y muy grave de descendiente menores de 12 años, siempre que sea debidamente acreditado. Dichas enfermedades serán las recogidas en el RD 1148/2001.	Nº de peticiones/ Nº de veces concedidas		RRHH	Firma de Plan Anual

7.2.10 Reconocer el derecho a las parejas de hecho de los 15 días naturales por matrimonio, siempre que esté debidamente inscritas en el registro oficial. (cada 10 años)	Nº de peticiones / Nº de veces concedido		RRHH	Firma de Plan Anual
7.2.11 Reconocer el derecho a permiso retribuido a los trabajadores/as por descendientes de una nueva pareja, siempre que esté debidamente justificado con el empadronamiento: 3 días en caso de enfermedad grave con hospitalización, fallecimiento. 2 días por enfermedad grave diagnosticada o hospitalización o intervención quirúrgica			RRHH	Firma de Plan Anual

7.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
7.3.1 La empresa facilitara al padre durante los dos meses posteriores al nacimiento de hijo/a el derecho a flexibilizar su horario siempre y cuando dicho derecho no sea solicitado simultáneamente por dos trabajadores del mismo centro de trabajo. Si no fuese posible dicha flexibilización se debe informar a la RLT de los motivos.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual
7.3.2 Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores. Las solicitudes se concederán previo acuerdo entre las partes y justificando la necesidad.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual
7.3.3 En las situaciones anteriormente descritas, los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a elección de turno de vacaciones	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan

siempre y cuando puedan acreditar esta necesidad con sentencia judicial.				Anual
7.3.4 Preferencia en el turno de vacaciones para aquellos padres que se les ceda dos semanas de suspensión de contrato por maternidad de la madre, siendo de aplicación en los casos de adopción, acogimiento.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual
7.3.5 Posibilitar la unión del permiso de paternidad recogido en la Ley 3/2007 a las vacaciones, previo acuerdo de las partes.	Nº de veces solicitado/ Nº de veces concedido		RRHH	Firma del Plan Anual

8. SALUD LABORAL

8.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Profundizar en la dimensión de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarla a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
8.1.1 Hacer un seguimiento y análisis, desagregado por sexo, centro y grupo profesional, de la siniestralidad y enfermedades profesionales informar a la Comisión de Seguimiento.	Índices de siniestralidad, desagregados por grupo, centro y sexo.		PRL	Anual
8.1.2 Difundir el Protocolo de protección en el Embarazo y Lactancia a través de la plataforma e-learning para que pueda ser conocido por la totalidad de la plantilla.	Nº difusiones		PRL	Fin del Plan
8.1.3 Realizar campaña de difusión en los restaurantes sobre la importancia de poner en conocimiento de la empresa el estado de embarazo, parto reciente o lactancia para poder tomar las medidas	Nº de campañas		Dpto. PRL	Desde la firma del plan Anual

preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.				
8.1.4 Hacer seguimiento para la protección del personal durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, así como las medidas contempladas.			PRL	Fin del plan Anual
8.1.5 Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de trabajo a hombre y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.	Puestos de trabajos revisados/ Puestos de trabajo existentes		PRL	Anual
8.1.6 Difundir Protocolo de Actuación y Prevención de acoso sexual y/o razón de sexo				Anual
8.1.7 Difundir Protocolo de Actuación y Prevención de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.				Anual

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Promover la mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
9.1.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Cheque de la difusión (tablones, correo interno...)		Comunicación RRHH	Enero 2017
9.1.2 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos ampliados a través de la firma del Protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de Género.	Chequeo de la difusión		Comunicación RRHH	Enero 2017
9.1.3 Con la existencia de medidas cautelares quedaría acreditada la condición de trabajadora víctima de violencia de género.	Nº veces acreditadas		RRHH	Firma del plan

				Anual
9.1.4 Conceder la adaptación de la jornada, el cambio de turnos o la flexibilidad horaria a la mujer víctima de violencia de género para hacer efectivo su derecho a la protección social integral	Nº de mujeres víctimas de género que han solicitado algunas de las medidas Nº de medidas concedidas		RRHH	Firma plan Anual
9.1.5 La trabajadora víctima de violencia de género, podrá solicitar a la Empresa, por un proceso extraordinario un anticipo de nómina cuya devolución se negociará con la empresa en el momento de concesión.	Nº de veces solicitado Nº de veces concedido		RRHH	Firma del plan Anual
9.1.6 Permiso retribuido de 5 días adicionales, al previsto en el convenio para la realización de traslado a otra comunidad autónoma.	Nº de permisos solicitados Nº de permisos concedidos		RRHH	Firma del plan
9.1.7 Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, mínimo 6 meses, máximo 18 meses.	Nº de contratos suspendidos		RRHH	Firma del plan Anual
9.1.8 No será motivo de despido ni sancionable de la trabajadora víctima de la violencia de género en los siguientes casos: - las faltas de asistencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género. - En casos de reducción de jornada, cambio de centro, suspensión de la relación laboral. - Retrasos o ausencias.			RRHH	Firma del plan Anual
9.1.9 Realizar una campaña informativa el día 25 de noviembre día Internacional contra la violencia de género.	Cuántas veces se ha hecho. Personas que ha llegado la campaña		Comunicación	Anual
9.1.10 Profundizar en la colaboración con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de mujeres contratadas.			Firma del plan Anual
9.1.11 Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad del número de casos de violencia de género tratados.	Nº de casos Medidas adoptadas		RRHH	Anual

9.1.12 Todas las mejoras recogidas en estas medidas específicas requerirán que la mujer víctima de violencia de género tenga que acreditar dicha situación a través de informe fiscal o sentencia policial en primera instancia	Nº de casos con acreditación			Anual
	N1 de casos sin acreditación			

10. VIOLENCIA EN EL ENTORNO FAMILIAR

10.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *La Tagliatella protegerá a todo su personal de la violencia ejercida dentro del entorno familiar, incluido si esta violencia la sufren descendientes o ascendientes.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
10.1.1 Quedan incluidas en el desarrollo de este derecho todas las personas que convivan juntas dentro de la diversidad afectiva sexual.			RRHH	Firma del plan
10.1.2 Este apartado está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas personas víctimas de la violencia en el entorno familiar desde el preciso momento de la existencia de sentencia.			RRHH	Firma del plan
10.1.3 Conceder el cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta, por una duración inicial de 18 meses con reserva de puesto.	Nº veces solicitado Nº veces validado		RRHH	Firma del plan Anual
10.1.4 Conceder adaptación de la jornada, cambio de turnos o la flexibilidad horaria a la persona víctima de violencia familiar para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.	Nº veces solicitado Nº veces validado		RRHH	Firma del plan Anual
10.1.5 Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales.	Nº veces solicitado Nº veces validado		RRHH	Firma del plan Anual
10.1.6 La trabajador/a víctima de violencia familiar, podrá solicitar a la Empresa, por un proceso extraordinario un anticipo de nómina cuya devolución se negociará con la empresa en el momento de concesión.	Nº veces solicitado Nº veces validado		RRHH	Firma del plan Anual

10.1.7 Las ausencias o faltas de puntualidad de la persona trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerará justificadas, cuando así los justifiquen los servicios de salud. Dichas ausencias serán comunicadas a la mayor brevedad posible a la empresa.	Nº de veces solicitado Nº de veces concedido		RRHH	A la firma del plan Anual
10.1.8 No será considerado como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicología derivad de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales o de salud.			RRHH	A la firma del plan Anual

11. COMUNICACIÓN

11.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Integrar en la política del Grupo La Tagliatella canales de información en igualdad de oportunidades.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
11.1.1 Informar y sensibilizar a toda la plantilla, mediante los canales ordinarios de la empresa del compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº acciones realizadas/ Nº de personas informadas		RRHH	2º Trimestre 2017
11.1.2 Realizar campaña presentando y explicando en todos los centros el Plan de Igualdad y Diversidad.	Nº acciones realizadas/ Nº de personas informadas		RRHH	2º Trimestre 2017
11.1.3 Registrar en el Regcon y publicar en el BOE.	Persona nombrada en la Comisión de Negociación		RRHH	Firma del Plan
11.1.4 Realizar campañas de difusión del compromiso de Tagliatella con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 8 Marzo Día Internacional de la mujer 28 Junio Día Internacional del orgullo LGBT 25 Noviembre Día internacional de la eliminación de la Violencia de Género 18 de Diciembre Día Internacional del migrante	Nº de campañas		RRHH	1º Trimestre 2018

11.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: *Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la plantilla.*

<u>MEDIDAS</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>PERSONA RESPONSABLE</u>	<u>CALENDARIO</u>
11.2.1 Difundir la existencia dentro de la empresa de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades. Informará trimestralmente a la comisión de seguimiento de dudas y comunicaciones recibidas.	Nombramiento persona Formas de difusión: trípticos, correo electrónico, tabloneros de anuncios		RRHH	Firma Plan
11.2.2 Informar a Dirección y a la RLT de la diagnosis de la situación de la mujer y del resultado de las diferentes medidas tomadas.	Nº acciones Nº de trabajadores informados		RRHH/ Comisión de Seguimiento	Anual
11.2.3 Facilitar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria y garantizar que todos los medios internos sean accesibles a toda la plantilla.	Nº acciones realizadas		RRHH	2017
11.2.4 Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas: Web, ofertas vacantes.	Nº documentos corregidos/ Nº de documentos correctos		RRHH	2017
11.2.5 Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas lenguaje neutro (inclusivo).	Nº documentos corregidos/ Nº de documentos correctos		RRHH/ Comisión de Seguimiento	2017
11.2.6 Difundir el plan de igualdad y diversidad y protocolos por los medios habituales.				2017
11.2.7 Creación de un Tríptico de Lenguaje no sexista	Tríptico creado			2017

Seguimiento y evaluación

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

La fase de seguimiento en el Plan de Igualdad y Diversidad del Grupo Pastificio, se realizará regularmente, con carácter anual, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en su ejecución. Este conocimiento posibilitará su revisión en caso de considerarse necesaria, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.



Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación 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 del Grupo.

Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma, esta será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales.

Representantes por la parte empresarial

- Lourdes Sanjuan
- Montse Sentís

Representantes por la parte sindical

- Carmen Gonzalez
- Sergio Del Amo

- Cada una de las organizaciones sindicales tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a con voz, pero sin voto.
- Cada persona perteneciente a la Comisión, de forma excepcional podrá delegar su representación y voto.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Asesoramiento al Comité Intercentros a solicitud de este en materias de igualdad en cuestiones que sean competencia decisoria de este.
- Evaluación de las diferentes medias realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejara el avance respecto a los objetivos de igualdad de dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medias puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

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 y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva su interpretación.
- Conocimiento semestral, o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se consideraran parte del presente Plan y gozaran de su misma eficacia obligatoria.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- ☑ Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ☑ Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- ☑ Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos en 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 acciones futuras.
 - En la evaluación final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El tipo de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Tipo y soluciones emprendidas.
 - Adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan.

Para el cumplimiento de las funciones la empresa debe poner a disposición de la Comisión información estadística, desagregada por sexos. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulara propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este Plan, La Comisión, con carácter ordinario, se reunirá semestralmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical previa comunicación por escrito al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La reunión extraordinaria, se llevará a cabo 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 la solicitud.

MEDIOS

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

- Lugar adecuado para celebrar las 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.
- Será de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el sistema existente en la empresa.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horaria de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

- ☑ Adhesión al acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales
- ☑ Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado;
- ☑ Sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- ☑ Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de soluciones alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad y Diversidad, las partes se adhieren y someten a los mismos. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

