

II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2023-2027

NORFOOD
DESARROLLO DE
NEGOCIOS DE OCIO Y
RESTAURACIÓN
RÁPIDA S.L.

Elaborado por:
Comisión Negociadora
de Igualdad de
NORFOOD
DESARROLLO DE
NEGOCIOS DE OCIO Y
RESTAURACIÓN
RÁPIDA S.L.

**II Plan de igualdad entre mujeres y hombres
en NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACIÓN RÁPIDA S.L.**

ELABORACIÓN: Comisión de Igualdad de NORFOOD
Asesoría: Noelia López Álvarez. intheMOVE | Género y sostenibilidad

Julio de 2023.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. CONTEXTO	5
1.2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	6
1.3. PRINCIPIOS QUE GUÍAN EL PLAN	7
1.4. CONCEPTOS BÁSICOS	8
1.5. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	10
1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
1.7. VIGENCIA	11
1.8. PARTES QUE LO CONCIERTAN	12
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO	15
2.1. CONTEXTO	15
2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	16
2.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	18
2.3. PROMOCIONES INTERNAS	19
2.4. FORMACIÓN	20
2.5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	21
2.6. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	22
2.7. CONDICIONES DE TRABAJO	24
2.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27
2.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA	27
2.10. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	27
2.11. VIOLENCIA DE GÉNERO	28
2.12. COMUNICACIÓN	28
2.13. RESPONSABILIDAD SOCIAL	28
2.14. ENCUESTA A LA PLANTILLA	29
CAPÍTULO 3. OBJETIVOS	30
CAPÍTULO 4. MEDIDAS	32
CAPÍTULO 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	44

5.1. SEGUIMIENTO	44
5.2. EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN	45
5.3. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	47
5.4. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	49
5.5. COMISIÓN DE IGUALDAD	49
ANEXO I. IMPRESO DE SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	50
ANEXO II. CONTROL DE VERSIONES	51

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO

El **principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático.**

En el ámbito internacional ya había un marco jurídico que avalaba el reconocimiento de los Derechos Humanos. Con todo, aunque los Derechos Humanos corresponden a todas las personas, internacionalmente se sintió la necesidad de configurar marcos jurídicos que actuarán, directamente, sobre la situación específica de desigualdad de las mujeres. De este modo se reconocía que las mujeres partían de una posición diferente a la de los hombres y, en general, mucho más desventajosa.

Este principio jurídico universal, que fue reconocido en diferentes legislaciones a nivel internacional, europeo y en la propia Constitución Española que, en su artículo 14, recoge que: *“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Pero, realmente, no fue hasta el planteamiento de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**, cuando las empresas comenzaron a integrar, de forma activa y eficaz, políticas y acciones a favor de la igualdad.

La LOIEMH fue uno de los puntos clave dentro del marco normativo en igualdad a nivel estatal para el desarrollo de las políticas de igualdad en los últimos años. Está fundamentada, al igual que los programas, acciones y normativas europeas en materia de igualdad, en la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos.

El principal instrumento que tienen las empresas para lograrlo es a través de un plan de igualdad. La LOIEMH obligaba a las empresas de más 250 personas en personal, las empresas sancionadas y las que lo recogía en convenio colectivo, a elaborar un plan de igualdad. En la actualidad, este deber alcanza a todas las entidades de 50 o más personas trabajadoras.

En NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACIÓN RÁPIDA S.L. (de aquí en adelante, NORFOOD), iniciamos el camino en pro de la igualdad hace años, con la aprobación de nuestro I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en 2019. Con la entrada en vigor de la nueva legislación y la caducidad del primero documento, iniciamos la negociación de nuestro II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en NORFOOD.

Este plan de igualdad recoge los puntos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulen los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su artículo 8 (contenido mínimo de los planes de igualdad).

1.2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS Y RESTAURACIÓN RÁPIDA SL. es una **empresa de servicios de restauración** que nació en el año 2002 con un modelo de franquicias Cañas y Tapas y en el año 2004 comenzó con la gestión de las franquicias de restaurantes La Tagliatella en Galicia, que es lo que se mantiene hoy en día.

Su misión es la gestión de modelos de restauración en Galicia. Aunque en la actualidad trabajan con una sola marca no se descarta en los planes de futuro de la empresa adoptar nuevas franquicias como hace años e, incluso, comenzar a explorar mercado en Portugal.

Datos de la empresa	
Razón social	NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACION RAPIDA SL.
CIF	B36905651
Dirección social	CALLE COLON, 18 - 4ºC. 36201. Vigo. Pontevedra
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2002
Convenio colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo de Hostelería da Provincia da Coruña (Código de convenio 15000745011981). • Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Ourense para los años 2022-2024 (Código de convenio 32000215011981). • Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para los años 2020 y 2021 (Código de convenio 99100165012016).
Web corporativa	---

e-mail	adonay@norfoodgalicia.com
--------	--

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	HOSTELERÍA
CNAE	5610 - Restaurantes y puestos de comidas
Descripción da actividad	Restaurantes de comida italiana bajo marca comercial de franquicia

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	74	Hombres	87	Total	161
Centros de trabajo	6					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	Cuenta con departamento de personal asociado al grupo GES Restauración. En 2023 pondrán en marcha un departamento propio en la empresa					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	4	Total	6

1.3. PRINCIPIOS QUE GUÍAN EL PLAN

Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y actuaciones negociadas con la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, que cuenta con la representación legal de las personas trabajadoras y representantes de los principales sindicatos de Galicia, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en NORFOOD, no exclusivamente las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como una de las claves para que nuestra estrategia de actuación sirva para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Preventivo y corrector, pretendiendo eliminar todo tipo de discriminaciones asociadas al género y vinculadas a estereotipos y rumbos conscientes e inconscientes.

- Dinámico y abierto a cambios, modificaciones y mejoras a medida que vamos avanzando en su implantación.
- Participación y diálogo como pilares fundamentales del plan.

El **II Plan de igualdad de NORFOOD** es un compromiso que la empresa adquiere con su personal, por lo que dotará de todo tipo de recursos humanos y materiales para ejecutarlo, hacer el seguimiento y la evaluación.

1.4. CONCEPTOS BÁSICOS

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las actuaciones definidas a partir de las líneas de mejora que se detectaron en el diagnóstico de igualdad de NORFOOD y sobre las que la Comisión de Igualdad trabajó este tiempo.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se recogen aquí las definiciones recogidas en la LOIEHM:

ACCIONES POSITIVAS: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (artículo 11).

Son las medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres que adoptan las empresas para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad. Estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad. Tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue.

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 (artículo 7.1).

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 (artículo 7.2).

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE La VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán a los trabajadores y las

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

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: situación en que se encuentra una persona que sea, fuera o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (artículo 6.2).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3).

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN, EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, mismo al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, 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 (artículo 5).

IGUALDAD FORMAL: se refiere al reconocimiento de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa jurídica de un Estado o internacionalmente. Además de reconocer esta igualdad de derechos, refiere también a la prohibición expresa en la normativa de situaciones de discriminación.

IGUALDAD REAL Y EFECTIVA: a pesar de la importancia de conseguir la igualdad formal, esto no significa que una vez que mujeres y hombres fueron equiparados dentro del ordenamiento jurídico hayan conseguido una igualdad real. La igualdad se logra con la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

PLAN DE IGUALDAD: conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán 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.

1.5. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se siguieron para desarrollar el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de NORFOOD son los siguientes:

- 1. Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de forma paritaria entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y manteniendo, en la medida del posible, el equilibrio entre sexos, siguiendo los criterios del artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad los delegados de personal y las representantes de los sindicatos más representativos del sector en Galicia. Esta comisión tiene, entre otras, la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización del personal, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.
- 2. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** La diagnosis se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, violencia de género, política de comunicación y responsabilidad social. Tras el análisis se elaboró un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- 3. Plan de acción.** Se elaboró un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos para alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- 4. Auditoría retributiva.** En paralelo, se elaboró la auditoría retributiva en base a los preceptos recogidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 5. Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad sientan implicadas se procedió a realizar una difusión del mismo.

- 6. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este documento.
- 7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer acercado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida mejoró, si se cumplieron los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos fueron los previstos.

1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan de igualdad se aplica a los centros de trabajo que la empresa tiene en las provincias de A Coruña, Ourense y Pontevedra, así como a todos los que se den de alta en un futuro. Asimismo, se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de NORFOOD, así como a todas las personas que se incorporen a la plantilla durante el período de vigencia del plan.

Para cuantificar el número de personas de los centros de trabajo, se sigue los criterios determinados en el artículo 3.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro. Esto implica contabilizar a todas las personas sea cual sea la forma de contratación laboral, incluidas aquellas personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de puesta a disposición.

1.7. VIGENCIA

El II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de NORFOOD, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde el momento de la fecha de aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad; esto es de 21 de agosto de 2023 a 21 de agosto de 2027.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo a orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, cada una de ellas llevará determinado un plazo máximo de ejecución.

Llegada a fecha de término de este documento, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en NORFOOD. En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del II Plan de Igualdad.

1.8. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Son partes subscriptoras de este Plan Adonay del Cristo Pérez Espallardo, en calidad de supervisor de NORFOOD y, por la parte social:

- Nieves Otero Barreiro, en calidad de miembro del Comité Intercentros Coruña por la CIG.
- Óscar Fernando Britez Villagra, en calidad de miembro del Comité Intercentros Coruña por la CIG.
- Ana María Turnes García, en calidad de miembro del Comité Intercentros Coruña por UGT.
- Juan Pablo Giachero Grillo, en calidad de delegado de personal en Pontevedra por UGT.
- Cristina Calvo Espasandín, en representación de UGT para los centros de trabajo sin RLPT.
- José Francisco Mirás Pérez, en representación de CCOO para los centros de trabajo sin RLPT.

La Comisión de Igualdad tendrá como competencias:

- Velar por que en NORFOOD se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar a la plantilla sobre el compromiso adoptado por la empresa de desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico de situación (artículo 45 del RD-ley 6/2019).
- Negociar y participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de NORFOOD, promover su correcta implantación y ser parte activa en la elaboración y en la cobertura de documentación e

información necesaria para las convocatorias de concursos públicos, distintivos o premios relacionados con la Igualdad en la Empresa.

- Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en NORFOOD.

Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia Comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que había sido aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

1.9. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación de este Plan se necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él reflejadas. Consciente de eso, NORFOOD se compromete a poner a disposición del Plan de igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:

- 1.** El mantenimiento de la Comisión de Igualdad, cuyas personas componentes no solo se encargarán de elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad, sino también de llevar a cabo a evaluación y seguimiento de este.
- 2.** Designar a una persona para el seguimiento de los temas en materia de igualdad, encargada del impulso y supervisión del Plan de igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación de este.
- 3.** Colaboración de todo el equipo de dirección en la puesta en marcha de iniciativas del Plan.
- 4.** Colaboración del Servicio de Prevención Ajeno que desde NORFOOD se haya contratado en cada momento, en iniciativas relacionadas con la salud y clima laboral.
- 5.** El empleo de todos los canales internos de la empresa como medio de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. Por estos mismos medios se fomentará la participación de los trabajadores y trabajadoras de NORFOOD para el desarrollo del Plan.
- 6.** Asignación de los recursos económicos necesarios para la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

Esta es una lista flexible, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de igualdad, así como a las posibles circunstancias sobrevenidas, NORFOOD podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO

2.1. CONTEXTO

NORFOOD un diagnóstico de situación completo de 2022 con relación a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, terminado en marzo de 2023. Las principales conclusiones recogidas en ese documento muestran que la empresa cuenta con una serie de fortalezas y de debilidades, que serán afrontadas en este II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres 2023-2027 en NORFOOD.

El objetivo del diagnóstico implica plasmar, desde una perspectiva de género, la realidad de la empresa en los siguientes ámbitos definidos en la Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación como necesarios para la elaboración de un plan de igualdad:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, en el diagnóstico se analizan medidas relativas a las materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista y responsabilidad social empresarial.

En los siguientes apartados se recogen las principales conclusiones del diagnóstico. Para conocer en detalle dicho documento, se debe realizar una solicitud por correo electrónico a adonay@norfoodgalicia.com.

2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Durante el 2021, NORFOOD contó con un total de **161 personas** trabajando en la empresa, pertenecientes a las sedes que la empresa tenía en las provincias de A Coruña, Pontevedra y Ourense.

La plantilla está formada por un **46% de mujeres** y un **54% de hombres**. El **índice de feminización es 0,85**, que significa que en la empresa hay igualdad. El **índice de presencia relativa de hombres y mujeres es de 1,08**, lo que reafirma el equilibrio por presencia de mujeres y hombres.

La empresa cuenta con una **estructura organizativa sencilla**. Cuenta con un **área de Supervisión** en donde se enmarca la administración de todos los restaurantes de la empresa. Cada restaurante es un centro de trabajo con dos áreas diferenciadas: el **área de Cocina** en donde están las personas con responsabilidades en la elaboración de los platos y las comidas y el **área de Sala**, en donde se enmarcan las personas que trabajan directamente con la clientela en el local.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por departamento, por sexo. Principales indicadores

DEPARTAMENTO				IND. DISTRIBUCIÓN %		IND. CONCENTRACIÓN %		% TOTAL	IND. FEM
	H	M	Total	H	M	H	M		
COCINA	50	29	79	63%	37%	57%	39%	49%	0,58
SALA	36	45	81	44%	56%	41%	61%	50%	1,25
SUPERVISION	1	0	1	100%	0%	1%	0%	1%	0,00
Total, general	87	74	161	54%	46%	100%	100%	100%	0,85

El **organigrama de la actividad operativa de NORFOOD** cuenta en la actualidad con seis niveles. **La supervisión está ocupada por un hombre** y la jefatura de cocina está compuesta al 100% por hombres. La jefatura de restaurante está conformada por un 67% de hombres y 33% de mujeres.

La **edad media de la plantilla es de 35 años**, esto supone que estamos ante una empresa joven. Analizando la tabla 5, concluimos que solamente **un 19% del personal tiene menos de 25 años**, **un 43% de hombres y un 57% de mujeres**. **La franja de edad con mayor representación de personal es la de 26 a 35 años (39%)**, donde se observa que el 61% son hombres y el 39% son mujeres.

En la **distribución del personal por nivel de estudios** cabe destacar, en general, que **la mayor parte de la plantilla cuenta únicamente con bachillerato (65%) o con la educación secundaria obligatoria (25%)**. En NORFOOD se contrata a muchas personas que en la actualidad están obteniendo sus estudios universitarios y que encuentran en este trabajo una solución ideal para obtener ingresos a la vez que compatibilizan sus estudios.

La **modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido y representa al 57% de las personas trabajadoras**, de las cuales un 53% son hombres y un 47% mujeres.

Analizando las personas trabajadoras en base a la **clasificación profesional**, lo recogido en los diferentes convenios colectivos aplicables a la empresa. Para la provincia de Pontevedra se establece en base a los niveles profesionales contemplados en el convenio nacional de hostelería, mientras que para Ourense y A Coruña se realizan en base a los grupos profesionales recogidos en los convenios provinciales. Así pues, el 35% de la plantilla se enmarca en el Grupo 3 – A Coruña (52% hombres, 48% mujeres). Le sigue el Nivel 9 – Pontevedra (25% de la plantilla, 46% hombres y 54% mujeres). Con mucha menos presencia, el resto de los grupos profesionales.

En términos generales, se observa que hay un **alto porcentaje de personal consolidado con poca antigüedad** (el 52% de la plantilla tiene menos de 3 años de antigüedad), un 53% de hombres y un 47% de mujeres. Analizando este punto con perspectiva de género, vemos como **las mujeres se han incorporado a la empresa principalmente en los últimos años** (un 53% del total de las mujeres tienen menos de 3 años de antigüedad).

Los puestos de trabajo que existen en NORFOOD, existen los siguientes:

- Supervisor/a.
- Jefe/a de Sala/Restaurante.
- Jefe/a de Cocina.
- 2º Jefe/a de Restaurante.
- 2º Jefe/a de Cocina.
- Camarero/a.
- Cocinero/a.
- Ayudante de camarero/a.
- Ayudante de cocina.

Los que más personas ocupan son **ayudante de cocina** (37% plantilla, 58% hombres, 42% mujeres) y **ayudante de camarero/a** (30% plantilla, 39% hombres, 61% mujeres). Las mujeres se

encuadran principalmente en el puesto de ayudante de camarero/a (41%), ayudante de cocina (34%) y de camarero/a (11%).

Estudiando la **jornada de trabajo**, solamente el **24% de la plantilla** lo hace en jornada completa (40 horas). El 76% de la plantilla está contratada a tiempo parcial, en diferente distribución horaria.

2.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Del total de las 65 altas en el último año, se observa que un 51% son hombres y un 49% son mujeres. En el acumulativo de altas de los últimos cuatro años, se observa que lo sucedido en 2021 es un repunte frente a la situación del año 2020 (en donde NORFOOD se vio muy afectada por la crisis de la COVID-19). Así, en 2020 hubo 18 altas (16% de las contrataciones de los últimos cuatro años, un 61% hombres y un 39% mujeres); en 2019 hubo 29 altas (25% de las contrataciones de los últimos cuatro años, un 59% hombres y un 41% mujeres) y en 2018 hubo 4 altas (50-50% hombres-mujeres).

En 2021, el **8% de las altas se ejecutaron en la modalidad de contrato indefinido**, de las cuales el 40% fueron mujeres y el 60% hombres. El **92% restante de las altas fueron en la modalidad de contrato temporal**, de las cuales, el 50% fueron hombres y el 50% mujeres. No se observa una prevalencia clara que asigne un tipo de contratación a un sexo determinado, lo que existe es una modalidad preferente de contratación: la temporal.

La mayoría de las altas se realizan para desarrollar las tareas de ayudante de camarero/a (45% de las contrataciones, 31% hombres y un 69% mujeres) y ayudante de cocina (49% de las contrataciones, 63% hombres y 38% mujeres). De estas dos categorías más frecuentes, hay una ligera masculinización en el puesto de ayudante de cocina y una ligera feminización en el puesto de ayudante de camarero/a.

Revisando las **altas atendiendo a la edad**, se observa que la mayor parte de las altas se concentran en la banda de edad entre 26-35 años (52%), de las cuales, el 56% son hombres y el 44% mujeres. En el resto de las franjas minoritarias, con excepción de las personas entre 18-25 años, en donde existen un 38% son hombres y un 62% son mujeres.

Con relación al proceso de contratación, un primer punto para tener en consideración es que **no existe un procedimiento documentado de selección y contratación**. Hasta el momento los métodos más usuales para encontrar perfiles han sido:

- **A través de las redes de contactos del personal.** NORFOOD suele avisar a la plantilla de las vacantes ofertadas para que las distribuyan entre sus redes de contactos, ya que es una forma directa de atraer candidaturas que pueden conocer de antemano la empresa y el puesto de trabajo.
- **Revisión de los currículos** que se reciben en los centros de trabajo. Estos **currículums en formato papel, pero esta documentación no se sistematiza**, solamente se archiva para consulta en caso de ser necesario.
- **A través de portales web de empleo**, como JobToday o Infojobs, esto solamente en casos puntuales.

El proceso lo inicia el/la **responsable del centro**. Son estas personas, los jefes y jefas de restaurante, las que piden al supervisor de la empresa incorporar personal. Son ellas las que gestionan las ofertas y seleccionan la persona a contratar, aunque la decisión final depende de la supervisión de la empresa.

En cuanto a los perfiles técnicos de estas personas, **existen personas que cuentan con formación específica en igualdad e identificación de sesgos de género** y otras que no. Hay que comentar que esta formación ha sido recibida por el Supervisor de centros (Curso básico 8h + Especialización 35h) y por el 86% de los/as jefes/as de restaurante (50% hombres y 50% mujeres). La formación de estas personas ha sido la del Curso Básico de 8h. Estas formaciones se han impulsado en el marco de la negociación de este segundo plan de igualdad en NORFOOD y han sido realizadas tras la constitución de la Comisión Negociadora (en 2022).

En cuanto **al lenguaje y contenido de las ofertas de empleo no se aprecia un uso de lenguaje sexista**.

2.3. PROMOCIONES INTERNAS

NORFOOD cuenta con una estructura en donde las posibilidades de promoción no son abundantes. En los últimos dos años se promocionaron total de 8 personas trabajadoras, de las cuales 87% son hombres y el 13% son mujeres. Esto muestra que en este tiempo ha promocionado, principalmente, hombres. **El 100% de estas promociones han sido cambios de nivel a propuesta de la empresa**. Estas promociones conllevan aumentos salariales.

Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de realizar estas promociones en NORFOOD: la madurez profesional, la competencia técnica, la disponibilidad (para ciertos puestos), la

capacidad de asumir responsabilidades y la habilidad en la gestión de problemas. Criterios que a priori pueden cumplir hombres y mujeres por igual. Sin embargo, es necesario indicar que **no existe un procedimiento de evaluación del desempeño**.

No se publicitan ni se da difusión a estas vacantes de promoción interna.

2.4. FORMACIÓN

En el año 2021, un total de **141 personas** (87% de la plantilla), un 55% de hombres y un 45% de mujeres que asistieron a las 42 acciones formativas programadas a lo largo del año.

En el último año, por departamento, un 24% de las acciones formativas se realizaron por parte de las personas de Cocina (53% hombres y 47% mujeres) mientras que el 31% corresponde a Sala (43% hombres y 57% mujeres). También realizó formaciones el supervisor.

En cuanto a las horas de formación, en 2021 tuvieron **lugar 735,82 horas de formación**, de las cuales un 56% las cursaron hombres y un 44% las cursaron mujeres. Si analizamos el promedio **no hay diferencias entre sexos, ya que las mujeres hicieron un promedio de 10,67 h y los hombres un promedio de 10,95h**.

Toda esta formación se hace **dentro de la jornada laboral**. Se realizan a través de **plataforma online** que la franquicia pone a disposición de la empresa, salvo el curso de alérgenos que es presencial. La empresa facilita puestos telemáticos en los centros de trabajo para la realización de la formación o, si la persona trabajadora prefiere hacerlos desde su casa, se registran esas horas una vez recibido el informe de conexión de la plataforma.

Por otro lado, está la **formación voluntaria**. A través de la plataforma online se suele tener activo por anualidad en torno a unos 40 cursos formativos de diferentes tipos, desde manejo de software hasta especialización en materia de funciones de gestión, cocina...

2.5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el que respecta a la organización interna, la clasificación interna de la empresa:

Tabla 2. Clasificación profesional de la empresa

PUESTOS DE TRABAJO EN NORFOOD	GRUPO B	Supervisor/a
	GRUPO C	Jefe/a de Restaurante/Sala
	GRUPO D	Jefe/a de Cocina
	GRUPO E	2° Jefe/a de Restaurante/Sala 2° Jefe/a de Cocina
	GRUPO F	Cocinero/a Camarero/a
	GRUPO G	Ayudante de cocina Ayudante de camarero/a

En NORFOOD cada uno de los puestos de trabajo cuenta con una definición de funciones que se recogen en las **descripciones de puestos de trabajo (DPTs)**, si bien no están actualizadas en base a criterios de responsabilidad, autonomía, etc.

En cuanto al **procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**, en NORFOOD se realiza en base a la herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres. Como resultado de esta valoración, los puestos de trabajo en NORFOOD quedan agrupados de la siguiente manera:

Tabla 3. Puestos de trabajo, agrupaciones y valoraciones

Agrupación	Puesto y Puntos
AGRUPACIÓN 9	SUPERVISIÓN (709)
AGRUPACIÓN 7	JEFATURA DE RESTAURANTE (597)

Agrupación	Puesto y Puntos
AGRUPACIÓN 6	JEFATURA DE COCINA (521)
AGRUPACIÓN 5	2º JEFATURA DE SALA (408)
	2º JEFATURA DE COCINA (404)
AGRUPACIÓN 4	COCINERO/A (346)
	CAMARERO/A (341)
AGRUPACIÓN 2	AYUDANTE DE SALA (227)
	AYUDANTE DE COCINA (225)

La agrupación 2 es la que más personas trabajadoras engloba, con un 68% de la plantilla (un 50%-50% hombres-mujeres). Le siguen a mayor distancia la agrupación 4 (con un 59% de hombres y un 41% de mujeres) y la agrupación 5 (con un 55% de hombres y un 45% de mujeres). Las mujeres trabajadoras de NORFOOD se enmarcan principalmente (un 76%) dentro de la agrupación 2.

Estas agrupaciones son tenidas en cuenta a la hora de la realización del registro y auditoría retributiva.

2.6. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la realización del registro retributivo en base a la clasificación profesional de la empresa y de los puestos de trabajo, tanto en retribuciones efectivas como en equiparadas (realizadas en base a los criterios establecidos en las instrucciones técnicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social en cuanto a equiparación de la jornada y anualización de la duración del contrato) y diagnóstico de la auditoría retributiva, se puede afirmar:

- **NORFOOD no existe discriminación salarial por razón de género**, si todas las personas de la plantilla tuviesen las mismas condiciones laborales el salario total (equivalente) no tendría brecha.

- **Lo que sí existe es diferencias salariales en determinados complementos**, motivada por las múltiples situaciones contractuales de las personas trabajadoras de NORFOOD.
- **Estas diferencias salariales no están asociadas al sexo de la persona**, en algunas ocasiones en brecha favorable a los hombres y en otras a las mujeres.
- **NORFOOD tiene una brecha salarial menor que la del sector**. Según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística la brecha en hostería es de 81,6% (calculada como el cociente entre el salario medio anual de las mujeres y el salario medio anual de los hombres). Cuanto más próximo al 100%, menos brecha hay. Bajo esta premisa la brecha en NORFOOD es de 96,7%.
- **El salario base y las pagas extraordinarias son los conceptos retributivos cobrados por la totalidad de la plantilla**. Para ellos **no existe brecha en términos de equivalente** y para los efectivos está en la mayoría de las agrupaciones por debajo del límite del 25%.
- **Complemento de antigüedad**: con una brecha más alta del límite fijado en la normativa. Esta diferencia se debe a que es un complemento cobrado por muy pocas personas y se diluye en cuanto a la media y a la mediana. Si únicamente se pusiera el foco en las personas que lo cobran (únicamente del centro de Ourense) y sin tener en cuenta la agrupación (no influye en los importes), a brecha sería menor:
 - Media/Mediana Efectiva Hombres: 144€
 - Media/Mediana Efectiva Mujeres: 123€
 - Brecha salarial: 15%
 - Media/Mediana Equivalente Hombres: 144€
 - Media/Mediana Equivalente Mujeres: 144€
 - Brecha salarial: 0%
- El **complemento personal** tiene muy bajo impacto en las retribuciones, solamente lo cobra el 0,6% de la plantilla y no hay brecha porque son hombres.
- **Gratificaciones**: cobradas por un 57% de la plantilla. Existe bastante brecha en ciertas agrupaciones. Este complemento tiene que ver con el cobro por trabajar en festivos u horas complementarias. Son solicitados por la persona trabajadora y ajenos a la empresa.
- **INCENTIVOS**: las razones por las que sale brecha en algunas agrupaciones de este complemento son variadas. La primera, no son los mismos incentivos por centro, ya

que no todos llegan a cumplirlos. Otra de las razones que justifica la brecha es que aunque es un complemento dirigido a jefes/as de restaurante y de cocina, debido a las particularidades del 2021 (aún con COVID-19) se decidió ampliar aquellos puestos de trabajo cubiertos por personas que se vieron afectadas por la situación y se acordó cierto pagos de incentivos.

- **La retribución voluntaria aplica solamente al 13% de la plantilla.** Es un complemento de consolidación retributiva, en donde se añade retribuciones consolidadas por parte de las diferentes personas que lo cobran. La brecha se acentúa porque lo cobran el doble de hombres que de mujeres, ya que llevan más tiempo de alta en la empresa. Igualmente sucede con **el complemento SMI**, se ajusta en función del contrato para garantizar el salario mínimo interprofesional.
- **El complemento de nocturnidad lo cobra el 89% de la plantilla.** Presenta brechas elevadas en la agrupación 7, en la 5 y en la 4. Estas diferencias tan elevadas vienen determinadas porque las franjas horarias desde donde se aplican son diferentes. Así en Ourense, el único centro masculinizado, el complemento de nocturnidad se cobra a partir de las 22:00h, lo que justifica esa brecha porque los pagos son mayores.

2.7. CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada de trabajo en NORFOOD es en **horario partido**, que se aplica a todas las personas de la organización. Si bien los horarios sufren pequeñas adaptaciones por centro de trabajo, el horario tipo de los restaurantes es:

- Mañana: 13:00-16:30h
- Noche: 20:30-24:30h

Se cuenta con un **sistema de registro de la jornada laboral** mediante huella dactilar en los centros de trabajo. A principio de cada mes, se envía por email a cada persona trabajadora su registro para que verifique que está todo correcto porque en ocasiones se tienen incidencias de la plataforma del sistema, despistes de la persona trabajadora de fichar...

Los turnos de trabajo se gestionan a nivel de centro. Se suelen comunicar a las personas trabajadoras con 2 semanas – 1 mes de antelación, dependiendo del centro de trabajo. Estos plazos se cuentan en días, nunca se envía el calendario de un mes el 30/31 del mes anterior (ya que no habría días de previo aviso de turno).

En caso de bajas laborales, las modificaciones de turno se comunican lo antes posible a las personas trabajadoras.

En NORFOOD durante el 2021 **no se han ejecutado horas extra**. En cuanto a las **horas complementarias**, han sido realizadas un total de **3.709 horas por parte de 79 personas trabajadoras** (49% de la plantilla); de las cuales un 52% fueron hombres y un 48% mujeres.

Por la tipología de empresa que es NORFOOD, **no es posible realizar un teletrabajo** como medida general en la empresa. Sí que es cierto que para los puestos con funciones administrativas como los/as jefes/as de cocina/restaurante y la supervisión de centros se facilita el teletrabajo si la persona lo solicita.

NORFOOD cuenta con una política de **prevención de riesgos laborales** y colabora con entidades externas para la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Aun así, no existe actualmente una política preventiva específica de riesgos laborales desglosada por sexo.

En los centros de trabajo de mayor antigüedad (3) se cuenta con un **vestuario mixto con taquillas**, con cierre para poder ser utilizados de forma privada por personas de un mismo sexo. Para los centros de más reciente apertura (3) se cuenta con **vestuarios separados por sexo. Los uniformes de trabajo tanto para hombres como mujeres son iguales**, camisa y pantalón.

En 2021 hubo **43 bajas laborales**, con un período medio de 33,5 días de media de inactividad para el caso de bajas por enfermedad común/accidente laboral y 80,5 días de media de inactividad para el caso de bajas asociadas a nacimiento de menor. El 95% de las bajas fueron por enfermedad común y/o accidente laboral (sufrida por un 44% de hombres y un 56% de mujeres) y un 5% por nacimiento de menor (que fueron disfrutadas 50-50% por hombres-mujeres).

Los permisos a los que la plantilla puede acogerse son los que vienen recogidos en los convenios colectivos de aplicación y **se lleva registro documental**, a través de la plataforma GIR.

Los permisos que más se solicitaron en 2021 en NORFOOD fueron: **días sindicales** (solicitados todos ellos por mujeres), **permiso de lactancia** (33% hombres y 67% mujeres), **permiso por fallecimiento** (67% hombres y 33% mujeres) y **permiso por hospitalización de familiar** (33% hombres y 67% mujeres).

No consta que se produjeron modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el art. 41 del E.T., en los últimos tres años. En lo que respecta a la **movilidad funcional**, en casos muy puntuales y por necesidades de prestación de servicios y/o

coberturas de bajas de última hora hay ocasiones donde las personas trabajadoras pueden suplir a compañeros/as (siempre que tengan formación y conocimientos para desarrollar las funciones del puesto).

Con relación a **la intimidad, respeto al entorno y la desconexión digital**, entendida como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, NORFOOD garantiza el estipulado en la legislación aplicable (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Las comunicaciones de NORFOOD a la plantilla se realizan a través de correo electrónico, canal por donde se realiza el envío de nóminas, comunicados de empresa... Por otro lado, hay que dejar constancia de que para cada uno de los centros de trabajo existe un grupo de WhatsApp entre los y las compañeras.

En el concerniente al tipo de **suspensiones y extinciones del contrato de trabajo**, NORFOOD rige las situaciones de suspensiones y extinciones de trabajo aplicando la normativa general (legal y convencional) vigente.

Del total de las **45 bajas en el último año**, se observa que un 53% son hombres y un 47% son mujeres. En el acumulativo de altas de los últimos cuatro años, se observa que fueron 68 en total. De la evolución de las bajas, se observa un patrón similar todos los años (entre 45-50 personas de baja), con excepción de 2019 en donde cesaron en la empresa 92 personas.

Solamente el 31% de las bajas fueron de personal estable (contrato indefinido), de las cuales el 43% eran mujeres y el 57% eran hombres.

Con relación a **los puestos de trabajo, los ceses** se concentran en el puesto de trabajo de ayudante de cocina (47% de los ceses de 2021, un 62% de hombres y un 38% de mujeres) y de ayudante de camarero/a (40%), 44% hombres y 56% mujeres. Este resultado no es extraño, ya que la mayoría de la plantilla se encuadra dentro de estos puestos de trabajo.

El **motivo principal** de las bajas en 2021 fue el **baja voluntaria** (51%), un 65% hombres y un 35% mujeres. Le siguen la finalización del contrato (27%) un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

2.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En 2021 había **12 personas acogidas a reducción de jornada por guarda legal de menores**. El 42% eran hombres y el 58% eran mujeres. Estas personas, de promedio, están acogidas a una **reducción del 25% de su jornada**.

En relación con las **adaptaciones de jornada**, en 2021 no había ninguna persona sujeta a ella. Se recibieron en el pasado solicitudes que fueron atendidas una a una. En algunas ocasiones la empresa aceptó lo que pedía las personas trabajadoras y, en otras, propuso alternativas para las adaptaciones.

En el período analizado, la plantilla **no solicitó ninguna excedencia por conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

2.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

NORFOOD es una empresa igualitaria, durante los últimos cuatro años hay un equilibrio entre sexos en la plantilla. Cumple lo estipulado en Disposición adicional primera de la LOIEMH que dice que se entiende *“por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

No hay evidencias de una **segregación horizontal** ya que tanto hombres como mujeres desarrollan fundamentalmente puestos de ayudantes (de sala/cocina) y casi hay una composición equilibrada por áreas (el 61% de las mujeres están en Sala y el 39% en Cocina. Lo que sí se aprecia es **segregación vertical** (solamente el 27% de los puestos de mayor responsabilidad los ocupan mujeres).

2.10. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

NORFOOD cuenta desde 2019 con un Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo, elaborado por su servicio de prevención ajeno. Es un documento genérico donde todas las referencias relativas al código de conducta de la empresa, protocolo de actuación y comunicaciones de situaciones de acoso laboral (incluido lo

acoso sexual y por razón de sexo) debe hacerse a través de una plataforma online puesta a disposición de NORFOOD.

2.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Hasta el momento, en NORFOOD no se tuvo conocimiento de que alguna de sus trabajadoras fuera o sea víctima de violencia de género. En el caso de tener una trabajadora víctima, desde NORFOOD se pondrá a su disposición las medidas recogidas en la legislación (art. 21.1 de la LO 1/2004, art. 44 del RD 671/2013 y art. 37.8, 45.1, 48.10, 49.1.m, 52.d, 53.4. b, 54.2.la, 55.5.b y disp. adic. 19a del ET): reducción y/o adaptación de la jornada/horarios de trabajo, cambio de centro de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Además, en NORFOOD no existe un protocolo de actuación en caso de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea expuesta a su agresor en las instalaciones de su centro de trabajo.

2.12. COMUNICACIÓN

En el campo de la comunicación, se analiza cómo es la transmisión interna y externa del posicionamiento de la organización entre mujeres y hombres, la visualización de las mujeres y hombres en el lenguaje y en las imágenes que representan a NORFOOD.

No existe **comunicación externa corporativa en NORFOOD**, no hay página web, redes sociales... todas estas tareas son impulsadas desde la franquicia.

Con relación a la **comunicación interna**, el lenguaje uso exclusivo del masculino está bastante presente, si bien en la documentación de trabajo se suele emplear lenguaje inclusivo: a la hora de redactar las ofertas de trabajo, registrar los puestos de trabajo...

2.13. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desde NORFOOD colaboramos, dentro del marco de nuestras acciones de responsabilidad social, con las delegaciones provinciales de Cruz Roja, a través de su Plan de Empleo, colaborando en aspectos de selección y formación de personas que hacen prácticas en diferentes puestos de trabajo en Vigo y A Coruña, principalmente.

También colaboramos activamente con la Asociación Española contra el cáncer, a través de visibilización y aportaciones económicas en el marco de las actividades del Día Internacional contra el Cáncer de Mama.

2.14. ENCUESTA A LA PLANTILLA

En la encuesta de igualdad participaron 91 personas, de las cuales 100% dieron respuestas válidas (45% hombres y 55% mujeres).

La mayor parte de las personas encuestadas (89%), un 4% de hombres y un 52% de mujeres, piensan que en la NORFOOD existe igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. El 86% de las personas participantes considera que la Dirección está sensibilizada e implicada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El 98% de las respuestas señalan que consideran necesario implementar un plan de igualdad en NORFOOD.

CAPÍTULO 3. OBJETIVOS

Con la implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACIÓN RÁPIDA S.L. se da cumplimiento legal al establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al RD 901/2020 de 13 de octubre.

Se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho y se adquiere el compromiso de impulsar políticas y acciones que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Del anterior se desprende que **el objetivo del II Plan de Igualdad para NORFOOD es eliminar los obstáculos que impiden lograr una igualdad real de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Eso supone la igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, para desempeñar sus tareas sin que el sexo represente impedimento para uno correcto y completo desarrollo de la vida profesional de las personas trabajadoras de NORFOOD de conformidad con el contenido del artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Además de este objetivo general, se propone una serie de objetivos específicos por áreas:

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

- Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y para los hombres en el acceso a un puesto de trabajo.
- Mejorar la calidad de empleo de los hombres y mujeres de NORFOOD.

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

- Incluir la perspectiva de género en los procesos de promoción interna en la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y para los hombres en el proceso de promoción interna, a través de un procedimiento claro y objetivo.

ÁREA DE FORMACIÓN

- Sensibilizar y formar, gradualmente, a las trabajadoras y trabajadores de NORFOOD en materia de igualdad de género.

ÁREA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

- Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de esta con indicadores cuantitativos.
- Analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad y minimizar la brecha de género salarial.

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de NORFOOD.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Vigilar que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso sexual o por razón de sexo.
- Conseguir que en NORFOOD no existan casos condenados de acoso sexual o por razón de sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Introducir políticas en la empresa, que faciliten las condiciones de las mujeres víctimas de violencia de género.

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

- Incorporar los valores de igualdad y equidad en la política de la empresa.
- Fomentar la comunicación interna en materia de igualdad en NORFOOD.

CAPÍTULO 4. MEDIDAS

Para alcanzar los objetivos llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad de NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACIÓN RÁPIDA S.L., referentes a cada una de las áreas de actuación que fueron objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la empresa previamente realizado.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de situación de la empresa, las acciones para llevar a cabo se definen y concretan en el modelo de ficha que se acompaña como Anexo y en la que se indica los siguientes aspectos con relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Ámbito e indicadores para utilizar para el seguimiento y evaluación de cada acción.
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción.
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios.
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción.
- Fecha prevista de finalización.

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de NORFOOD DESARROLLO DE NEGOCIOS DE OCIO Y RESTAURACIÓN RÁPIDA S.L. se compromete a informar a todo el personal del contenido del II Plan de Igualdad.

ÁREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRAREPRESENTACIÓN FEMININA

- Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y para los hombres en el acceso a un puesto de trabajo.
- Mejorar la calidad de empleo de los hombres y mujeres de NORFOOD.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Acción 1.1. Realizar un registro documental de los C.V. recibidos, por centro de trabajo y sexo.	Antes de junio de 2024	Supervisión general	Registro realizado (S/N) N° de C.V. registrados, desagregado por sexo y centro de trabajo.
	Acción 1.2. a partir de los procedimientos internos que cuenta ya la empresa, crear un protocolo de acceso y selección claro y objetivo, consultado con la RLPT y puesto a disposición de las personas encargadas de la selección y contratación. Acción prioritaria de área.	2024	Supervisión general	Protocolo de selección realizado (S/N) N° total de procesos de selección realizados en base al protocolo. N° y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. N° y porcentaje, desagregado por sexo, de personas incorporadas.
	Acción 1.3. Todas las ofertas de trabajo publicadas serán redactadas en lenguaje inclusivo, creando un glosario de palabras clave para emplear en las redacciones de estas.	2025	Supervisión general	Glosario creado (S/N) N° ofertas publicadas anualmente, por centro de trabajo.
	Acción 1.4. En caso de crecimiento del departamento de recursos humanos, ante igualdad de méritos y capacidades, contratar al sexo más infrarrepresentado.	Anual, durante la vigencia del plan.	Supervisión general	N° y porcentaje, desagregado por sexo, de personas incorporadas.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A1.1	Candidatos/as	Medios y recursos propios	No aplica
A1.2	Personal de nueva incorporación a la empresa	Medios y recursos propios	No aplica
A1.3	Candidatos/as	Medios y recursos propios	No aplica
A1.4	Personal de nueva incorporación a la empresa	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 2. PROMOCIÓN INTERNA

- Incluir la perspectiva de género en los procesos de promoción interna en la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y para los hombres en el proceso de promoción interna, a través de un procedimiento claro y objetivo.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
PROMOCIÓN INTERNA	Acción 2.1. Elaborar un protocolo de promoción donde se establezcan los criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos para llevar a cabo las promociones internas, consultado con la RLPT. Acción prioritaria de área.	Antes de junio de 2024	Supervisión general	Protocolo de promoción realizado (S/N) Nº total de procesos de promoción realizados en base al protocolo. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han promocionado
	Acción 2.2. Crear un espacio físico de comunicación con las personas trabajadoras y publicar las ofertas vacantes para promoción interna, comunicaciones relacionadas con la igualdad laboral. Acción transversal con comunicación.	2024	Supervisión general	Espacio de comunicación creado por centro de trabajo (S/N). Documentación gráfica de las publicaciones realizadas en el espacio de comunicación.
	Acción 2.3. Priorizar los procesos de promoción interna para aquellas situaciones en donde haya vacantes en los puestos de mayor responsabilidad en la empresa. Acción prioritaria de área.	Desde la aprobación del plan de igualdad.	Supervisión general	Nº total de procesos de promoción realizados. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han promocionado.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A2.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A2.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A2.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 3. FORMACIÓN

- Sensibilizar y formar, gradualmente, a las trabajadoras y trabajadores de NORFOOD en materia de igualdad de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 3		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
FORMACIÓN	Acción 3.1. Formar, paulatinamente, a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Acción prioritaria de área.	Anual, durante el período de vigencia del plan.	Supervisión general	Nº cursos realizados. Nº trabajadores/as formados/as, por sexo. Nº trabajadores/as formados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.
	Acción 3.2. Incluir en los planes de formación oferta dirigida a las personas de nueva incorporación en la empresa de materia de igualdad de oportunidades, además de la formación obligatoria en riesgos laborales asociados al puesto de trabajo y otras programadas por la empresa. Acción prioritaria de área. Acción prioritaria de área.	Anual, durante el período de vigencia del plan.	Supervisión general	Nº cursos realizados. Nº trabajadores/as formados/as, por sexo. Nº trabajadores/as formados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.
	Acción 3.3. Política firmada por la empresa y comunicada a la RLPT, conforme a que la formación obligatoria se realizará en horario laboral o existirá compensación horaria.	Antes de junio de 2024	Supervisión general	Política realizada (S/N)

Las acciones programadas en este área como anuales, se planificarán durante los dos primeros trimestres de cada anualidad.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A3.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios. Empresa formadora	1.320 €
A3.2	Personal de nueva incorporación a la empresa	Medios e recursos propios. Empresa formadora	300 €
A3.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 4. IGUALDADE RETRIBUTIVA

- Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de esta con indicadores cuantitativos.
- Analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad y minimizar la brecha de género salarial.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 4		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Acción 4.1. Revisar las Descripciones de Puestos de Trabajo para completarlas y sean más adecuadas al sistema de valoración empleado por NORFOOD. Acción prioritaria de área.	Junio 2024-junio 2025	Supervisor/a	DPTs revisadas (S/N)
	Acción 4.2. Revisión de la VPT actual con la participación de la RLPT con el fin de corregir posibles sesgos en la evaluación existente, una vez estén terminadas las DPTs.	Último trimestre de 2025	Supervisor/a	Revisión realizada (S/N) % de variación en la VPT por puesto de trabajo
	Acción 4.3. Registro retributivo actualizado año a año. Entregado a la RLPT	Anual, durante el período de vigencia del plan. A ejecutar en el segundo trimestre de cada año	Supervisor/a	Registro retributivo realizado (S/N). Delegación de personal informada (S/N).

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A4.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	1.350€
A4.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	595€
A4.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de NORFOOD.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 5	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Acción 5.1. Difundir mediante un folleto informativo las medidas de conciliación da Ley 3/2007 y los nuevos derechos de conciliación recogidos en el R.D.L. 6/2019.	Del primer trimestre de 2024 al último trimestre del 2026	Supervisor/a	Nº actuaciones realizadas. Nº trabajadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº trabajadores/as alcanzados/as sobre el total del personal, por sexo.
	Acción 5.2. Creación de un registro electrónico de personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras, en función del puesto de trabajo, provincia y sexo para analizar futuras medidas de conciliación implantadas en la empresa. Acción prioritaria de área.	Último trimestre de 2023	Supervisor/a	Registro personas realizado (S/N). Delegación de personal informada (S/N).
	Acción 5.3. Realizar una campaña de sensibilización interna en materia de corresponsabilidad en los cuidados.	2025	Supervisor/a	Campaña realizada (S/N). Nº trabajadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº trabajadores/as alcanzados/as sobre el total del personal, por sexo.
	Acción 5.4. Programar las reuniones de trabajo en horario laboral y garantizar la asistencia a personas que disfruten de medidas de conciliación.	Anual, durante el período de vigencia del plan	Supervisor/a	Nº reuniones celebradas por centros de trabajo en horario laboral.
	Acción 5.5. Aprobar un permiso no retribuido de hasta 1 mes de duración para cónyuges hospitalizados por causa de enfermedad grave.	2024	Supervisor/a	Permiso implantado (S/N). Nº trabajadores/as que disfrutaban del permiso, por sexo. Nº trabajadores/as que disfrutaban del permiso sobre el total del personal, por sexo.
	Acción 5.6. Mejorar el permiso no retribuido, recogido en el convenio colectivo de hostelería A Coruña, de acompañamiento a menores a cargo a pruebas médicas de 12 a 16 años y hacerlo extensible al resto de provincias.	2024	Supervisor/a	Permiso implantado (S/N). Nº trabajadores/as que disfrutaban del permiso, por sexo. Nº trabajadores/as que disfrutaban del permiso sobre el total del personal, por sexo.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 5		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	Acción 5.7. Aprobar una equiparación de los permisos de lactancia acumulada en la empresa, hasta los 18 días para todos los centros de trabajo de la empresa, independientemente de la provincia en donde esté implantado.	2024	Supervisor/a	Permiso implantado (S/N). Nº trabajadores/as que disfrutan del permiso, por sexo. Nº trabajadores/as que disfrutan del permiso sobre el total del personal, por sexo.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A5.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	650€
A5.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A5.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	1.200€
A5.4	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A5.5	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A5.6	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A5.7	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 6. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 6	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
CONDICIONES DE TRABAJO	Acción 6.1. Actualización de la documentación de la prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos del puesto de los puestos de trabajo) integrando la perspectiva de género. Trasladar al servicio de prevención ajeno la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.	2025	Supervisor/a	Evaluación realizada (S/N)

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A6.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios. Servicio de prevención ajeno	No aplica

ÁREA 7. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Vigilar que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso sexual o por razón de sexo.
- Conseguir que en NORFOOD no existan casos condenados de acoso sexual o por razón de sexo.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 7	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 6. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Acción 7.1. Revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente para mejorar las deficiencias detectadas y actualizarlo conforme a la legislación recientemente aprobada Acción prioritaria de área.	Primer trimestre de 2024	Supervisor/a	Revisión realizada (S/N)
	Acción 7.2. Establecer medidas preventivas garantizar el cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	Primer trimestre de 2024	Supervisor/a	Protocolo aprobado (S/N)
	Acción 7.3. Formar, paulatinamente, a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Acción transversal con formación.	Anual, a partir de 2024, durante el período de vigencia del plan.	Supervisión general	Nº cursos realizados. Nº trabajadores/as formados/as, por sexo. Nº trabajadores/as formados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.
	Acción 7.4. Información de la activación del protocolo de acoso existente en la empresa a la Comisión de Seguimiento.	Anual, durante el período de vigencia del plan.	Supervisión general	Nº activaciones del protocolo/año. Nº casos analizados, por tipología de resolución.

Las acciones formativas programadas en este área como anuales, se planificarán durante los dos primeros trimestres de cada anualidad.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A7.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A7.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A7.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	500€
A7.4	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

ÁREA 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- Introducir políticas en la empresa, que faciliten las condiciones de las mujeres víctimas de violencia de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 8	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
VIOLENCIA DE GÉNERO	Acción 8.1. Elaborar un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, comunicado a la RLPT.	2026	Supervisor/a	Protocolo aprobado (S/N) RLPT informada (S/N)
	Acción 8.2. Elaborar, con motivo del 25N, una campaña de sensibilización en materia de violencia de género en todos los centros de trabajo de la empresa.	Anualmente, cada mes de noviembre.	Supervisor/a	Campaña realizada (S/N) Nº trabajadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº trabajadores/as alcanzados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A8.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A8.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	650

ÁREA 9. COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

- Incorporar los valores de igualdad y equidad en la política de la empresa.
- Fomentar la comunicación interna en materia de igualdad en NORFOOD.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 9		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	Acción 9.1. Creación del manual de bienvenida de NORFOOD, en donde se incluya información relacionada con la igualdad, conciliación, acoso sexual y por razón de sexo...	2025	Supervisor/a	Manual elaborado (S/N)
	Acción 9.2. Desarrollar una campaña de sensibilización interna sobre diversas temáticas de igualdad laboral (planes, acoso sexual y por razón de sexo, igualdad retributiva) ... entre todas las personas trabajadoras.	2024	Supervisor/a	Campaña realizada (S/N) Nº trabajadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº trabajadores/as alcanzados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.
	Acción 9.3. Crear un protocolo de comunicación interna para garantizar, en la mayor medida de lo posible, la desconexión digital y la protección de datos entre los canales de comunicación interna de la empresa, comunicado a la RLPT. Como mínimo deberá incluir lo recogido en el convenio colectivo de hostelería de A Coruña.	2025	Supervisor/a	Protocolo elaborado (S/N) RLPT informada (S/N)
	Acción 9.4. Formar a las personas responsables de la comunicación en los canales internos de la empresa en desconexión digital y protección de datos. Acción transversal con formación.	2026	Supervisor/a	Nº cursos realizados. Nº trabajadores/as formados/as, por sexo. Nº trabajadores/as formados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.
	Acción 9.5. Puesta a disposición de toda la plantilla del nuevo plan de igualdad de NORFOOD. Acción prioritaria de área.	Último trimestre de 2023	Supervisor/a	Nº trabajadores/as alcanzado/as, por sexo. Nº trabajadores/as alcanzados/as sobre la media del cuadro de personal, por sexo.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	PRESUPUESTO
A9.1	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	450
A9.2	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A9.3	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica
A9.4	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	400
A9.5	Plantilla de NORFOOD	Medios y recursos propios	No aplica

CRONOGRAMA GENERAL

ACCIÓN	2023	2024				2025				2026				2027			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1																	
A1.2																	
A1.3																	
A1.4																	
A2.1																	
A2.2																	
A2.3																	
A3.1																	
A3.2																	
A3.3																	
A4.1																	
A4.2																	
A4.3																	
A5.1																	
A5.2																	
A5.3																	
A5.4																	
A5.5																	
A5.6																	
A5.7																	
A6.1																	
A7.1																	
A7.2																	
A7.3																	
A7.4																	
A8.1																	
A8.2																	
A9.1																	
A9.2																	
A9.3																	
A9.4																	
A9.5																	

CAPÍTULO 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1. SEGUIMIENTO

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en NORFOOD , para: verificar lo que se realizó en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se propusieron en el plan de igualdad y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecúen en mayor grado a necesidades detectadas del personal y a los recursos que pueda emplear la entidad.

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la **Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad**.

Los miembros de la Comisión se reunirán periódicamente, cada año y se levantará acta reunión y realizando un informe de seguimiento anual. Se programará la primera reunión de la Comisión antes del final de julio de 2024.

Todo eso, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas segundo el programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder la nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones** para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse posteriores modificaciones.

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a causa de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción. La persona con competencias en gerencia en la empresa será la responsable de recopilar todos estos datos.
- 2. Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se recopiló en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

5.2. EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN

La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se obtuvieron con la implantación del plan de igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- **Evaluación de resultados:** hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias...
- **Evaluación de procesos:** analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramienta empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se encontraron y las soluciones adoptadas.
- **Evaluación de impacto:** valora los cambios, en términos de igualdad, que se produjeron en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la **Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad** y se realizará, por lo menos, una **evaluación intermedia** y otra **al finalizar la vigencia del plan**. Todo eso, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

OBJETIVOS

Con la evaluación final se valora la **idoneidad, eficacia y efectividad** de las acciones llevadas a cabo en la corporación. Dicha evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante lo proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se obtuvieron con la implantación del plan de igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

METODOLOGÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN FINAL

A continuación, se proporciona la metodología para el diseño y ejecución de los informes de evaluación final, sin perjuicio, que pudieran establecerse posteriores modificaciones.

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a causa de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción. También se revisará el diagnóstico inicial y se realizará

una evaluación cualitativa a todo el personal. La persona responsable de la gestión de RRHH en la empresa será la responsable de recopilar todos estos datos.

2. **Informe de seguimiento.** El informe de evaluación contempla información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el período de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.
3. **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Evaluación por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto del personal por los canales de comunicación de la empresa.

5.3. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo indica que **es necesario establecer un procedimiento para la tramitación de las modificaciones que sea necesario realizar en los planes de igualdad.** Además, indica que el plan deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de personal, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, segundo se considere necesario.

Por otro lado, con el objeto de establecer los criterios y un procedimiento interno para aprobar las modificaciones del plan de igualdad de NORFOOD, se establecen las siguientes directrices:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento se aplica a las modificaciones que se realicen en el plan de igualdad de NORFOOD, una vez este fuera aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad (incluidas aquellas derivadas de posibles discrepancias en la implantación de este).

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE LAS MODIFICACIONES

1. Ante cualquier situación arriba mencionada o cuando cualquier persona trabajadora de NORFOOD detecte la necesidad de introducir modificaciones en el plan, deberá remitir por correo electrónico a adonay@norfoodgalicia.com un impreso de solicitud, conforme al modelo del ANEXO I, con una breve descripción de la modificación para realizar, así como aquellos subcriterios que ven afectados por la modificación.
2. La supervisión de NORFOOD emitirá un informe justificativo de los cambios propuestos que elevará para su análisis y aprobación a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
3. En el caso de modificaciones consideradas sustanciales, se someterá la nueva actuación a exposición pública durante un plazo de 10 días naturales para que las personas trabajadoras puedan consultarla y hacer los alegatos que estime oportunas.
4. Una vez aprobada la modificación por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, la propuesta de modificación se incluirá en el plan de igualdad de NORFOOD.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA PARA La PROPUESTA DE MODIFICACIONES

Las modificaciones al plan de igualdad de NORFOOD se podrán tramitar cuándo transcurriera, por lo menos, un año desde la entrada en vigor de este.

- Las modificaciones pueden ser propuestas por cualquiera persona trabajadora de NORFOOD, independientemente del tipo de contrato que tengan.
- Este procedimiento entra en vigor en el mismo momento de la aprobación del II plan de igualdad de NORFOOD 2023-2027.

Las modificaciones se deberán recoger este hecho en el control de versiones segundo el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

VERSIÓN	FECHA	ELABORA	ASESORÍA EXTERNA	APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
PDI.NORFOOD .0	Noviembre 2022	Comisión Negociadora de Igualdad de NORFOOD	Noelia López, intheMOVE	Comisión Negociadora de Igualdad de NORFOOD	Redacción inicial del plan de igualdad de NORFOOD

5.4. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En caso de existir discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, durante la implantación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, siempre y cuando respecto a resolución de estas discrepancias no se alcance un acuerdo en por lo menos 3 reuniones sobre ellas, podrán resolverse:

1. Conforme al establecido en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), aprobado por resolución de 26 de diciembre de 2019 de la Secretaría General de Empleo de la Xunta de Galicia.
2. Mediante cualquier otro procedimiento de mediación o arbitraje especializado en la materia.

5.5. COMISIÓN DE IGUALDAD

Tal y como se comentó en el apartado 1.8 de este documento, la Comisión de Igualdad promoverá y gestionará una correcta implementación de los objetivos marcados, así como de las medidas y acciones acordadas en este documento. Todos los acuerdos que representen modificaciones o reformas sobre el plan de igualdad de NORFOOD habrán de ser tomados a través de acuerdos mayoritarios. En la adopción de acuerdos, los votos de las personas designadas por la empresa serán equivalentes al conjunto de la parte social, para preservar con eso el principio de equilibrio que debe regular la toma de decisiones en la Comisión.

El seguimiento se realiza de manera periódica y continua en función de la programación de las acciones llevarán a cabo informes semestrales y anuales con los resultados de las actuaciones. La periodicidad de las reuniones de seguimiento podrá ser regulada de mutuo acuerdo, siendo preceptivo, por lo menos, una reunión con carácter semestral.

ANEXO I. IMPRESO DE SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
ÁREA/S DEL PLAN DE IGUALDAD AFECTADA/S POR LA MODIFICACIONES/S	
OBJETIVO/S A CONSEGUIR CON LAS MODIFICACIÓN/ES	
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA/S MODIFICACIÓN/ES QUE SE DESEA REALIZAR (no más de 2.500 caracteres)	

ANEXO II. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	ELABORA	ASESORÍA EXTERNA	APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
PDI.NORFOOD .0	Noviembre 2022	Comisión Negociadora de Igualdad de NORFOOD	Noelia López, intheMOVE	Comisión Negociadora de Igualdad de NORFOOD	Redacción inicial do plan de igualdad de NORFOOD