

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del acta de 28 de abril de 2014, por la que la Comisión Negociadora, aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa “Exfran, Sociedad Limitada” (código número 2810062112015).*

Examinada el acta de la citada fecha por medio de la cual la Comisión Negociadora, aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa “Exfran, Sociedad Limitada”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de setiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el acta de 28 de abril de 2014, así como el Plan de Igualdad de Oportunidades, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres “Exfran, Sociedad Limitada”

1. *Introducción*

“Exfran”: descripción y modelo de negocio.

“Exfran” se constituyó en 1987 con el propósito de explotar restaurantes con la marca “Burger King”. El primer restaurante se abrió en 1988 en Alcalá de Henares y en la actualidad cuenta con diecinueve restaurantes en explotación situados en la Comunidad de Madrid.

Su estructura corporativa ubicada en Madrid da soporte a todos los restaurantes. Se compone de soporte en gestión laboral/nominas, administración, contabilidad analítica, compras, operaciones e informática que permite la gestión directa de los locales sin necesidad de supervisión por parte de “Burger King”.

El equipo directivo de “Exfran” ha sido formado desde la base de la operativa de la compañía, habiendo sido reforzada su formación con distintos cursos, en función del área de responsabilidad del mismo.

Sus sistema de supervisión interno que se inspira y anticipa al sistema de controles del “Burger King”, está basado en las tres plataformas de negocio (servicio, calidad y limpieza) y cuenta adicionalmente con un sistema de supervisión externo de cliente misterioso, que visita todos los locales de la compañía, haciendo una evaluación de los mismos desde el punto de vista del cliente. Estas visitas evalúan el tiempo de espera en la entrega del pedido, la calidad del producto, la amabilidad de los empleados y la situación de las instalaciones.

“Exfran” tiene un sistema de gestión interno desarrollado por la propia compañía que le permite evaluar la situación financiera de los locales en cualquier momento y facilita la toma de decisiones por parte del equipo directivo.

El sistema de formación tiene una importante política de selección y formación como franquiciado “Burger King”, ofreciendo a sus empleados diversos cursos en función de su po-

sición y tareas realizadas. Dicha política está liderada por un responsable de formación propia. Las líneas fundamentales de formación son operacional, mantenimiento e informática.

En el área de prevención de riesgos laborales, “Exfran” ha optado por la modalidad de trabajador designado para el desarrollo de las actividades preventivas de la empresa, conforme a los requisitos legales establecidos en el capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención. El trabajador designado dispone de formación preventiva adecuada a los riesgos de las actividades realizadas.

En lo que respecta a la disciplina de vigilancia de la salud, la misma ha sido concertada con un servicio de prevención ajeno en los términos fijados en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención, disponiendo de la memoria y el programa anual de actividades a desarrollar por el mismo.

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 este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades 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, adoptando una serie de medidas en las diferentes áreas de actuación.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), 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, etcétera.

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:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de “Exfran, Sociedad Limitada” se estructura en los siguientes apartados:

- I. 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 de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. 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 se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. 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.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan 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 utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la de 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.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

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:

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Comunicación, imagen y lenguaje.
4. Formación, desarrollo y promoción profesional.
5. Conciliación de la vida familiar y laboral.
6. Política y estructura retributiva.
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Prevención de riesgos laborales.

3. Definiciones

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 (artículo 3 de la 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: con respeto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007, 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, 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 concedidas por las mismas.

Promoción de 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 (artículo 43 de la Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta: se considera 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 (artículo 6.1 de la Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 de la Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye 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 de la 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 (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la 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 (artículo 28 de la Estatuto Trabajadores).

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 (artículo 8 de la Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias: también se considerará 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, denuncia, demanda 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 (artículo 9 de la 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 considerarán 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 de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la Ley 3/2007).

Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la 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 artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12.1 de la 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 (artículo 44.1 de la Ley 3/2007).

4. *Ámbitos de aplicación*

Este Plan de Igualdad es de aplicación en la Comunidad de Madrid y en consecuencia, a la totalidad del plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa “Exfran, Sociedad Limitada”, pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.



5. Vigencia

La duración de este Plan de Igualdad será de cuatro años, de abril de 2014 a marzo de 2018.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

6. Objetivos generales

1.1. Continuar en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

1.2. Continuar integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garante de dicha integración.

1.3. Continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

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:

Objetivo específico: Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que participe en la implementación del Plan de Igualdad, desarrolle y supervise los contenidos.	Agente de Igualdad nombrado	Dirección de Administración, previa información a la Comisión de Seguimiento	1 año desde la firma del Plan de Igualdad

ACCESO

Objetivo específico: Continuar potenciando el acceso de la mujer en Exfran, S.L. y continuar fomentando su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se seguirá atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.	Modelo de entrevista compartido con la Comisión de Seguimiento	Responsable RRHH, Supervisores y gerentes	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Impulsar la incorporación de mujeres/hombres a puestos y otros colectivos donde se encuentren subrepresentadas/os, dando preferencia a la contratación de los candidatos de género menos representado en el grupo de que se trate, a igualdad de condiciones y competencias.	Nº de incorporaciones mujer/hombres realizadas por grupo	Responsable RRHH, Supervisores y gerentes	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Publicación realizada	Responsable RRHH	1 año desde la vigencia del Plan de Igualdad
Realizar evaluaciones periódicas sobre la situación de Exfran, S.L. en materia de igualdad y observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.	Evaluaciones realizadas por la Comisión de Seguimiento	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Formar a las personas de selección en técnicas de entrevistas desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.	Formación realizada	Departamento de Formación	18 meses desde la firma del Plan de Igualdad

CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Continuar avanzando en la incorporación de la mujer a todas las profesiones, categorías y funciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Continuar garantizando la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Garantía realizada con supervisión por parte de la Comisión de Seguimiento	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Realizar análisis periódicos de la contratación (tanto eventual como indefinida).	Análisis realizado por la Comisión de Seguimiento	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
De entre las personas candidatas a las ampliaciones de jornada, adoptar la medida de acción positiva de que, en los casos de aumento de plantilla o vacante a tiempo completo o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo nivel profesional y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia el sexo con mayor parcialidad.	Nº de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o han aumentado su jornada.	Dirección de Administración	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Asegurar que la plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Nº de personas que incrementan su jornada	Gerente del local	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Objetivo específico: Continuar transmitiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación y comunicar a la Comisión de Igualdad las medidas que se vayan estableciendo para fomentar la igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
El lenguaje de los documentos y comunicaciones de Exfran será neutro, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.	Nº de documentos y comunicaciones en lenguaje neutro/ Nº de comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Se continuará revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.	Nº de comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Difundir el Plan de Igualdad	Publicación en el tablón de anuncios	Equipo gerencial	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Difundir la existencia, dentro de la empresa del agente de igualdad, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Difusión realizada	Dirección de Administración	1 año desde la vigencia del Plan de Igualdad
El agente de igualdad informará a la comisión de igualdad anualmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa.	Nº de sugerencias, dudas o quejas realizadas	Agente de Igualdad	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos:

- Continuar garantizando la ausencia de discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- Continuar potenciando el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puesto de responsabilidad, así como a aquellos departamentos, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Exfran se compromete a sensibilizar en materia de igualdad a toda la plantilla (píldora informativa en las sesiones formativas).	Nº de personas sensibilizadas	Departamento de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Revisar, desde la perspectiva de género, el sistema de acceso a la formación con criterios objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla.	Revisión del Plan formativo y de los criterios de acceso.	Departamento de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Incluir en el cuestionario de evaluación de competencias preguntas relacionadas con la voluntad de adquirir formación para el desarrollo profesional.	Pregunta incluida en el cuestionario	Responsable de RRHH	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Continuar garantizando el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de Exfran, a igualdad de méritos y competencias.	Nº de promociones de mujeres a puestos de responsabilidad/ Nº de promociones realizadas	Departamento de Administración	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Revisar desde la perspectiva de género el sistema de "evaluación del rendimiento" para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminación (lenguaje, contenidos, criterios de valoración de conductas, etc).	Sistema de "evaluación del rendimiento" revisado	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas no sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.	Seguimiento realizado	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Garantizar que el profesorado de cursos tanto internos como externos, está sensibilizados y formado en igualdad de trato y oportunidades	Profesorado formado	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Continuar garantizando que la "ventaja" de conciliar, que procura a la plantilla el presente Plan de Igualdad, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Sustituir la denominación Conciliación laboral y familiar por la denominación Conciliación laboral, familiar y personal.	Comunicaciones revisadas	Responsable de Administración	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Recordar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos.	Comunicación realizada	Responsable de Administración	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Informar de que los permisos de conformidad con lo establecido en el Convenio y en el Plan de Igualdad, se extienden a las parejas de hecho.	Comunicación realizada	Responsable de Administración	2 años desde la firma del Plan de Igualdad

POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Objetivos específicos:

- Continuar garantizando el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de los salarios fijos de mujeres y hombres en la empresa.	Análisis de retribuciones	Responsable de Administración	Anual
Identificar cualquier diferencia	Detalle en su caso de las diferencias detectadas	Responsable de Administración	Anual
En el caso de que detecte un desequilibrio retributivo no justificado, aplicar las medidas correctoras correspondientes.	En su caso, medidas correctoras aplicadas	Responsable de Administración	Anual

SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo o discriminación en materia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Elaboración de los Protocolos de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.	Actualización protocolos	Responsable de Administración	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Difusión de los Protocolos anteriores mediante el tablón de anuncios de los distintos centros de trabajo.	Difusión realizada	Responsable de Administración	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Informar semestralmente a la Comisión de Igualdad del Plan de los casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y de su resolución.	Nº de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y su resolución	Responsable de Administración	Anual

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivos específicos:

- De manera preventiva, garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Actualizar, si fuere necesario, los protocolos de embarazo y lactancia natural.	Protocolo actualizado	Responsable de PRL	2 años desde la firma del Plan de Igualdad
Sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual, por razón de sexo o discriminación.	Sensibilización realizada	Responsable de PRL	2 años desde la firma del Plan de Igualdad
El redactado de la documentación en materia de prevención tendrá en cuenta la perspectiva de género y utilizará un lenguaje neutro.	Documento revisado	Responsable de PRL	2 años desde la firma del Plan de Igualdad
Dar traslado al Servicio de Prevención Ajeno nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.	Comunicación realizada	Responsable de PRL	1 año desde la firma del Plan de Igualdad

Indicadores o criterios de seguimiento: la figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analizas la situación de partida de las mujeres y hombres en "Exfran, Sociedad Limitada" (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo.

Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

7. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de

los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de “Exfran, Sociedad Limitada”, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

8. *Comisión de seguimiento y evaluación*

El seguimiento y 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 de Igualdad de “Exfran, Sociedad Limitada”. Dicha Comisión se constituirá a los dos meses siguientes de la firma del mismo.

Composición: la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de “Exfran, Sociedad Limitada” será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de dos representantes de la empresa y dos de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial:
 - Dos representantes.
- Por la parte sindical:
 - UGT: dos representante

Funciones. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Funcionamiento: la Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.—Firmado.

(03/15.052/15)

