

# **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**



**Entidad: Moesia Palencia, SL**

**Título:** I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2017 – 2020

**Fecha:** Septiembre, 2017

**Entidad Colaboradora: aSb Soluciones.**

## 1. PRESENTACIÓN

Restaurante situado en Palencia, en la zona de “La Tejera”, en la Avda. de los Derechos Humanos nº3. El 2 de octubre de 2005, abrimos las puertas de nuestra Cervecería denominada “Moesia” con la intención de hacernos un hueco en el mundo de la hostelería, dando a conocer a todos nuestros clientes la intención de crear un ambiente único, que nunca pase desapercibido.

Empezamos poco a poco, unas raciones, tablas de patatas, huevos rotos y poco más, y muy pronto vimos que los clientes nos pedían más, entonces fue cuando hicimos la apuesta de incorporar un menú diario a nuestra carta. Las sensaciones eran buenas y el 5 de febrero de 2007, sin darle más vueltas y en tiempo récord, iniciamos las obras de acondicionamiento de nuestro almacén para convertirlo, el 19 de marzo de 2007, en el Restaurante que, hoy en día, y esperamos que por mucho tiempo, da de comer a un gran número de personas todos los días del año (excepto el día 1 de enero).

Sin tiempo para asimilar el cambio, llegaron las Comuniones, Bautizos y Celebraciones y no tuvimos tiempo ni de pararnos a pensar; el verano llegaba y la terraza con sus 20 mesas no nos daba un minuto de respiro.

En la actualidad contamos con: 7 mesas en la Cervecería donde puedes degustar cualquiera de nuestras raciones, platos o tablas; 11 mesas en el Restaurante, con una capacidad máxima para 50 comensales, con una amplia carta de raciones, vinos, carnes y pescados; y 20 mesas en Terraza donde te servimos todo lo que desees...

Moesia Palencia no tiene implantado ningún sistema de gestión de calidad según normas internacionales ni nacionales.

Siendo nuestros objetivos empresariales:

- Crear un ambiente único, que nunca pase desapercibido al cliente final.
- Integrase en la zona donde está ubicado, lo que implica formar parte de ella, y no solo estar.
- Estabilidad en la plantilla, formando un equipo, que conoce a su clientela habitual y da siempre un buen servicio.
- Mejora de la competitividad y de la rentabilidad empresarial.

## 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2

consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **MOESIA** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadoras y trabajadores (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El **Convenio colectivo de trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERIA de Palencia y Provincia** se remite al nacional en este ámbito, estableciendo los requisitos mínimos del diagnóstico y plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito 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 y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo 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 entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

### 3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

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 organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar 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 organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

#### Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

##### I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, cultura de la entidad y Responsabilidad Social Corporativa, acceso al empleo, formación, proceso de selección, política salarial, ordenación del tiempo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de la plantilla, prevención del acoso sexual y por razón de género, convenio colectivo y cuestionarios de igualdad a la plantilla.

##### II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él 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 y las personas o grupos responsables de su realización.

### III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar aquellas medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización 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 Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **MOESIA**.

## 5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es de 3 años, desde el 1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2020.

## 6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico realizado en marzo de 2017.

### A. Características generales de la empresa

**MOESIA** es una empresa pequeña del sector hostelería, ubicada en Palencia capital.

### B. Características de la plantilla

Tiene una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, ya que, de un total de 13 personas contratadas, el 54% (7) son mujeres, mientras que el 46% (6) son hombres.

| Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Total Trab. |
|---------|-----------|---------|-----------|-------------|
| 7       | 54%       | 6       | 46%       | 13          |

En cuanto al análisis por departamentos, se encuentran el departamento de dirección, el cocina y atención al público, todos equilibrados con excepción del departamento de dirección que Dirección, que está totalmente masculinizado y es unipersonal.

Sin embargo, en el análisis por puesto, no encontramos ninguno con equilibrio entre ambos sexos:

|                 | Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Total Trab. |
|-----------------|---------|-----------|---------|-----------|-------------|
| Gerente         | 0       | 0%        | 1       | 100%      | 1           |
| Ayte Camarero/a | 1       | 33%       | 2       | 67%       | 3           |
| Ayte Cocina     | 3       | 75%       | 1       | 25%       | 4           |
| Camarero/a      | 3       | 75%       | 1       | 25%       | 4           |
| Cocinero/a      | 0       | 0%        | 1       | 100%      | 1           |



No hay ningún puesto totalmente feminizado y sí encontramos 2 puestos totalmente masculinizados el de Gerente y el de Cocinero/a, no obstante, son puestos unipersonales.

En lo referente a la contratación, el 92% de la plantilla tiene contratación indefinida: el 86% de las mujeres (6 de 7) frente al 100% de los hombres (6 de 6).

### C. Movimiento de personal

Si bien la contratación indefinida es muy alta, la antigüedad en la plantilla casi el 50% con una antigüedad inferior a 3 años, de estos otro 50% con menos de 1 año de antigüedad nos indica que existe un alto grado de rotación, coincidente en muchos casos con la rotación existente en el sector.

### D. Responsabilidades familiares

No se dispone de datos sobre responsabilidades familiares del personal.

No obstante, la mayor parte del personal, el 58% de la plantilla (4 mujeres y 3 hombres) tiene una edad entre 30 y 42 años por lo que pueden aumentar en los próximos años las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de menores.

Además, el 33% (3 mujeres y 1 hombre) tienen edades superiores a 42 años, por lo que las responsabilidades por cuidado de mayores también pueden aumentar en los próximos años.

### E. Promoción y formación

No se han realizado promociones como tal en la organización, si bien, dentro de la misma categoría hay puestos que asumen una mayor responsabilidad en la organización y que normalmente los desempeñan las personas con mayor experiencia en la organización.

Respecto a la formación, no existe un plan de formación en la organización. Tampoco se dispone de datos sobre la formación realizada durante el año anterior.



La formación, de forma general, es voluntaria y fuera del horario de trabajo.

#### F. Selección

El proceso de selección se inicia ante la necesidad de cubrir una baja temporal o permanente, puesto que la plantilla está bien dimensionada para las necesidades de servicio actual.

Cuando se abre un proceso de selección se habla con el personal, por si conocen a alguien interesado, se revisan CV recibidos y se publica la oferta en puntos habituales, así como en plataformas Web.

La persona que toma la decisión final que es el Gerente, tiene formación en igualdad de oportunidades.

#### G. Política salarial

No se dispone de datos con respecto al salario, por lo que no se puede realizar un análisis al respecto, si bien, la dirección comenta que se cumple el convenio colectivo.

#### H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

El horario de la empresa no garantiza la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, si bien, se realiza jornada continuada y se planifican los turnos con un mes de antelación. Pero el horario de atención al público es amplio y suele tener más trabajo en las vacaciones del resto de sectores.

#### I. Comunicación

Principales canales de **comunicación interna** en la organización:

- Reuniones presenciales
- En un cuaderno donde se va anotando comunicaciones entre el personal
- WhatsApp

Principales canales de **comunicación externa** en la organización:

La página Web (<https://moesia.es/>), a través de medios de comunicación (principalmente la radio) y el contacto del día a día con las personas que nos visitan y con las que convivimos en el barrio donde está ubicada la empresa.

#### J. Política social

Nuestra RSE se basa en los siguientes pilares:

- Integrase en la zona donde está ubicado, lo que implica formar parte de ella, y no solo estar.
- Estabilidad en la plantilla, formando un equipo, que conoce a su clientela habitual y da siempre un buen servicio.
- Mejora de la competitividad y de la rentabilidad empresarial.



- Respeto al medio ambiente y la sostenibilidad

#### **K. Representatividad**

Debido al tamaño de la organización, no hay representación legal de los trabajadores/as en la misma, si bien, desde enero de 2016 se cuenta con un comité de igualdad para el seguimiento de las medidas implementadas en esta materia.

#### **L. Prevención del acoso sexual**

Sí, se realizó en el ejercicio 2016, política y protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

#### **M. Convenio colectivo**

##### ***Convenio colectivo de trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERIA de Palencia y Provincia***

Para temas de acoso e igualdad se remite al convenio colectivo nacional, que incorpora los requisitos de diagnóstico y de realización del plan de igualdad.

## **7. OBJETIVOS**

#### **A. Objetivos a largo plazo**

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca tanto la estrategia como aquellas líneas de trabajo de **MOESIA** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

#### **B. Objetivos a corto plazo**

La asociación necesita una mejora de su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades. Para ello, además de mantener el camino iniciado, es importante una mejora continua en este ámbito, con el compromiso de la dirección y la necesidad de implicación de toda la plantilla para el desarrollo del plan.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

| Área   | Código | Denominación   |
|--|--------|--|
| ACCESO AL EMPLEO                                 | 01     | Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección   |
| CONCILIACIÓN                                     | 02     | Sensibilizar al personal en el uso de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar  |
|  | 03     | Conocer las necesidades y expectativas del personal en todos los ámbitos de la empresa, y en concreto sobre la conciliación personal, familiar y laboral |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN | 04     | Facilitar el acceso a la formación a todo el personal  |
| RETRIBUCIÓN                                      | 05     | Eliminar las posibles discriminaciones retributivas  |
| SALUD LABORAL                                    | 06     | Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres   |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA               | 07     | Sensibilizar a diferentes grupos de interés sobre la importancia de la igualdad de oportunidades   |
| ORGANIZATIVAS                                    | 06     | Ser y dar imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades  |

9

## 8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

#### En el área de acceso al empleo:

“Impulsar la igualdad en nuevas incorporaciones, Manual de Bienvenida de la empresa” en abril de 2016

“Firma del Charter de la Diversidad” en junio de 2016

#### En el área de salud laboral

“Nombramiento persona mediadora en caso de denuncia de acoso” en marzo de 2016

“Elaboración de una declaración de principios y/o incluir dentro de los principios de la empresa contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo” en febrero de 2016

“Procedimientos de comunicación y denuncia contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo” en febrero de 2016

**En el área de comunicación y lenguaje no sexista:**

“Establecimiento de un proceso de revisión de todos los textos publicados que estén a disposición de ser consultados para promover un lenguaje no sexista” en abril de 2016

“Firma del Manifiesto por la Corresponsabilidad hacia una Responsabilidad Social Compartida” en mayo de 2016

**En el área Organizativa**

“Elaboración de una Declaración por la Igualdad” en noviembre de 2015

“Creación del Comité de Igualdad” en enero de 2016



**b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.**

| MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES |   |                 |
|--------------------------------------|---|-----------------|
| <b>1</b>                             | <b>ACCESO AL EMPLEO</b>   | <b>ELEGIDAS</b> |
|                                      | Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.   | <b>A1</b>       |
|                                      | Sistematizar y objetivar las entrevistas de selección   |                 |
|                                      | Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género  |                 |
| <b>2</b>                             | <b>CONCILIACIÓN</b>   | <b>ELEGIDAS</b> |
|                                      | Sensibilizar e informar sobre las medidas legales en conciliación   |                 |
|                                      | Poner a disposición de la plantilla información de recursos asistenciales existentes para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional | <b>A2</b>       |
|                                      | Estudio de Clima Laboral que incluye preguntas referentes a las medidas de conciliación que afecten a todo el personal.                               | <b>A3</b>       |
| <b>3</b>                             | <b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>   | <b>ELEGIDAS</b> |
|                                      | Realizar una planificación de la formación anual que reciba el personal   | <b>A4</b>       |
|                                      | Realizar un seguimiento de la formación realizada, así como de sus resultados desagregados por sexo   |                 |
|                                      | Fomentar la participación del personal en acciones formativas   |                 |
|                                      | Sensibilización o formación en igualdad de oportunidades para el personal   |                 |
| <b>4</b>                             | <b>RETRIBUCIÓN</b>  | <b>ELEGIDAS</b> |
|                                      | Vigilancia retributiva, para evitar diferencias salariales no asociadas a la antigüedad / puesto  | <b>A5</b>       |
| <b>5</b>                             | <b>SALUD LABORAL</b>  | <b>ELEGIDAS</b> |
|                                      | Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo  | <b>A6</b>       |

| 6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA  |  | ELEGIDAS |
|---|--|----------|
| Diseño e implantación de una campaña de Igualdad de Oportunidades en el sector restauración en la que se buscará el apoyo de instituciones, otras empresas del sector y que pretende servir de modelo al sector |  | A7       |
| Revisión de documentos internos y externos con lenguaje no sexista  |  |          |
| 7 ORGANIZATIVAS   |  | ELEGIDAS |
| Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad  |  | A8       |
| Realizar una comparativa sobre las medidas es post de la igualdad, establecidas por la empresa, y las legalmente establecidas   |  | A9       |
| Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc                      |  | A10      |
| Utilización de los reconocimientos institucionales obtenidos (o en vías de obtener) por la empresa en programas de apoyo a la igualdad de oportunidades.  |  | A11      |

### c) Acciones a implantar

| Área   | Código   | Denominación  |
|--|----------|---|
| ACCESO AL EMPLEO                                 | <u>1</u> | Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.   |
| CONCILIACIÓN                                     | <u>2</u> | Poner a disposición de la plantilla información de recursos asistenciales existentes para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional |
|  | <u>3</u> | Estudio de Clima Laboral que incluye preguntas referentes a las medidas de conciliación que afecten a todo el personal.                               |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN | <u>4</u> | Realizar una planificación de la formación anual que reciba el personal   |
| RETRIBUCIÓN                                      | <u>5</u> | Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo   |
| SALUD LABORAL                                    | <u>6</u> | Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo  |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA               | <u>7</u> | Campaña de Igualdad de Oportunidades en el sector restauración  |

|               |                    |  |
|---------------|--------------------|--|
| ORGANIZATIVAS | <a href="#">8</a>  | Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad, facilitando el desarrollo mediante la colaboración del personal.   |
|               | <a href="#">9</a>  | Realizar una comparativa sobre las medidas es post de la igualdad, establecidas por la empresa, y las legalmente establecidas  |
|               | <a href="#">10</a> | Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc |
|               | <a href="#">11</a> | Utilización de los reconocimientos institucionales obtenidos (o en vías de obtener) por la empresa en programas de apoyo a la igualdad de oportunidades.                                   |

**d) Descripción detallada de cada acción**

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de la **MOESIA**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

**9. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

**a) Evaluación de resultados. Indicadores.**

- Número total de acciones por áreas implantadas en **MOESIA**.

| ÁREA DE INTERVENCIÓN                                     | ACCIONES  |
|--|-----------|
| Área de Acceso al Empleo                                 | 1         |
| Área de Conciliación                                     | 2         |
| Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación | 1         |
| Área de Retribución                                      | 1         |
| Área de Salud Laboral                                    | 1         |
| Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista               | 1         |
| Organizativas  | 4         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>11</b> |

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

| Área   | Dirigido a:           |
|--|-----------------------|
| ACCESO AL EMPLEO                                 | Nuevas contrataciones |
| CONCILIACIÓN                                     | 7M - 6H               |
| CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN | 7M - 6H               |
| RETRIBUCIÓN                                      | 7M - 6H               |
| SALUD LABORAL                                    | 7M - 6H               |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA               | 7M - 6H               |
| ORGANIZATIVAS                                    | 7M - 6H               |

#### b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
  - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla
  - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
  - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
  - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
  - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
  - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

#### c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
  - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
  - Disminución de segregación vertical
  - Disminución de segregación horizontal
  - Utilización de las medidas de conciliación

- Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- Evolución de la plantilla
- Incorporaciones del último año
- Distribución por grupos de edad
- Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La persona responsable del plan elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

14

## 10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se han utilizado formularios de Google para la realización de los cuestionarios, garantizándose así la confidencialidad de los mismos.

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, habiendo participado el 46% de la plantilla, de ello, el 29% de las mujeres y el 67% de los hombres.

Dado el tamaño de la organización, no se cuenta con RLT.

Los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la elaboración del diagnóstico y durante la selección de medidas y, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad.


## 11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

**MOESIA** ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

|                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| <b>Nombre:</b>       | Diego Pajares Ortega |
| <b>Cargo:</b>        | Gerencia             |
| <b>Departamento:</b> | Dirección            |



## 12. CALENDARIO

|  <b>PLAN DE IGUALDAD 2017-2020</b> |           |  | 2017 |    |    |    | 2018 |    |    |    | 2019 |    |    |    | 2020 |    |    |    |
|---|-----------|--|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| Área  | Código    | Denominación   | 4T   | 1T | 2T | 3T | 4T   | 1T | 2T | 3T | 4T   | 1T | 2T | 3T | 4T   | 1T | 2T | 3T |
| ACCESO AL EMPLEO  | 01        | Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>1</u>  | Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| CONCILIACIÓN  | 02        | Sensibilizar al personal en el uso de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>2</u>  | Poner a disposición de la plantilla información de recursos asistenciales existentes para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional                                      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | 03        | Conocer las necesidades y expectativas del personal en todos los ámbitos de la empresa, y en concreto sobre la conciliación personal, familiar y laboral                                   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN  | 04        | Facilitar el acceso a la formación a todo el personal  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>4</u>  | Realizar una planificación de la formación anual que reciba el personal  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| RETRIBUCIÓN   | 05        | Eliminar las posibles discriminaciones retributivas  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>5</u>  | Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| SALUD LABORAL   | 06        | Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>6</u>  | Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA  | 07        | Sensibilizar a diferentes grupos de interés sobre la importancia de la igualdad de oportunidades   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>7</u>  | Campaña de Igualdad de Oportunidades en el sector restauración   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| ORGANIZATIVAS   | 06        | Ser y dar imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>8</u>  | Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad, facilitando el desarrollo mediante la colaboración del personal.   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>9</u>  | Realizar una comparativa sobre las medidas es post de la igualdad, establecidas por la empresa, y las legalmente establecidas  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>10</u> | Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
|   | <u>11</u> | Utilización de los reconocimientos institucionales obtenidos (o en vías de obtener) por la empresa en programas de apoyo a la igualdad de oportunidades.                                   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |