



**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES**

***RESTAURANTE TOMÁS S.L.***

***2026-2030***

**CASA TOMÁS**  
*— Grupo desde 1936 —*



## **CONTENIDO**

<b>1. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA .....</b>	<b>4</b>
1.1 CONTEXTO ORGANIZATIVO .....	5
1.2 SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD.....	6
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....</b>	<b>8</b>
<b>4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN.....</b>	<b>9</b>
4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA.....	11
4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	12
4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	17
4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA.....	26
4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	27
4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	30
<b>5. OBJETIVOS DEL PLAN .....</b>	<b>32</b>
5.1 COMUNICACIÓN DEL PLAN .....	40
5.2 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	40
<b>6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS .....</b>	<b>43</b>

## 1. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y medidas y en las de sus estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y, por otra parte, en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, tal y como recoge en su artículo 1, tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y específicamente eliminar la discriminación de la mujer, en cualquier circunstancia o condición y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En su Capítulo III, dedicado a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de igualdad, se recogen los aspectos más relevantes sobre la igualdad en la empresa.

Art. 45 Ley de Igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para ello deberán adoptar las medidas oportunas necesarias, medidas que serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Para ello dispone que:

Las empresas de 50 o más personas en plantilla deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. En este sentido, se establece un periodo transitorio, siendo obligatorio en el 2020 para empresas de más de 150 personas, en el 2021 para empresas de más de 100 personas y en el 2022 para empresas de 50 o más personas. Además, las empresas deberán contar con un plan de igualdad, cuando así lo recoja en su convenio colectivo, y cuando así se establezca en un procedimiento sancionador. Por último, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás organizaciones.

- Art. 46 Ley de Igualdad, “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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”. Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado que al menos debe contener las materias establecidas en el art. 46.2. Además, se establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos.
- 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.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad y promover una gestión óptima de las personas y procesos en la empresa, Restaurante Tomás S.L. ha impulsado la realización de su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

## 1.1 CONTEXTO ORGANIZATIVO

Restaurante Tomás S.L., a partir de ahora Restaurante Tomás, es un grupo hostelero con más de 60 años de trayectoria dedicado a la hostelería, restauración, catering y organización de eventos y celebraciones en la Región de Murcia, operando varios restaurantes en Cartagena y fincas para bodas y eventos, además de ofrecer servicios de catering tanto para particulares como para empresas.

<b>Denominación social</b>	RESTAURANTE TOMÁS
<b>Forma jurídica</b>	SOCIEDAD LIMITADA
<b>Dirección</b>	CI Parque, 2 30201 Cartagena
<b>Teléfono</b>	968 50 76 38
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:info@grupocasatomas.es">info@grupocasatomas.es</a>
<b>Página Web</b>	<a href="http://www.grupocasatomas.es">www.grupocasatomas.es</a>

La **misión** de Restaurante Tomás es prestar servicios de hostelería y restauración de alta calidad, creando experiencias únicas para la clientela, mediante equipos profesionales diversos, tratados con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con condiciones de trabajo dignas, medidas reales de conciliación y un entorno seguro, libre de acoso y discriminación, que favorezca el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla.

La **visión** es ser una organización hostelera de referencia en la Región de Murcia, reconocida no solo por la calidad del servicio sino por una gestión responsable de las personas, basada en la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación corresponsable y la inclusión de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

Los **valores** que promueve la organización son: Excelencia, calidad, responsabilidad, confianza, honestidad y solidaridad.

## 1.2 SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligatoriedad de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la organización.

Restaurante Tomás, al ser una organización que en 2025 ha contado con una plantilla de 674 personas, según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si está sujeta a la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en la empresa, y, en coherencia con sus valores, asume este compromiso como una herramienta fundamental para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo un entorno laboral justo, inclusivo y libre de discriminación.

Para la elaboración del Plan se ha utilizado como guía las herramientas y metodología que facilita el Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, estableciendo y cumpliendo con todas y cada una de las fases recomendadas. Durante todo el proceso, se ha velado porque dicho Plan contemple en su integridad las características de:

- **Colectivo-Integral:** Pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Es un plan a medida, adaptándose a las necesidades de la organización, posibilidades y coyuntura actual.

## **2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

La Representación legal de las personas trabajadoras, ha negociado y aprobado el Diagnóstico del Plan de Igualdad, impulsado y participado en la elaboración del Plan de Igualdad desde el inicio del proyecto, en la comunicación interna del Proyecto del Plan de Igualdad y su difusión y recogida de información, así como en la aprobación del Diagnóstico, además, han participado en la elaboración y en la selección de las medidas que se llevarán a cabo en el Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan juntamente con la representación de la organización, realizarán el seguimiento y facilitarán la realización de las medidas con seguimiento sobre los resultados de estas.

La comisión negociadora de igualdad está compuesta por la representación de la organización y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo paritario y representativo de diferentes departamentos y con personas capacitadas para diseñar y decidir las medidas que la compañía llevará a cabo en el Plan de Igualdad.

La comisión negociadora está formada por:

Por una parte, la representación de la organización:

1. Guadalupe Baños González – Responsable de RRHH
2. Marta Verdú Martínez – Oficial de Contabilidad

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

1. Damián Pérez Rosique – Jefe de Sala
2. Rafael Martínez Escolar – Encargado General

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal que integra **Restaurante Tomás, S.L.**, con independencia de su nivel jerárquico, estado civil, sexo, edad, raza/color o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, ideas políticas y afiliación o no a un sindicato.

Tendrá efecto en **todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito de negociación de la RLPT** (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) que ha participado en su proceso de negociación y firma.

En el supuesto de que la empresa abra **nuevos centros de trabajo** no incluidos en este ámbito, serán las **representaciones legales que se constituyan en dichos centros** quienes negocien y acuerden, junto con la empresa, un **Plan de Igualdad específico o la adhesión al presente Plan**, en los términos que legalmente procedan.

#### **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor en enero de 2026 y su periodo de vigencia se prolongará hasta 31 de diciembre de 2029, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

#### **VIGENCIA AUDITORIA RETRIBUTIVA**

La vigencia de la auditoria retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad, entrará en vigor el 01 de enero de 2026 y durará hasta 31 de diciembre de 2029, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

## **4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN**

El informe de diagnóstico realizado ha constituido el documento base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de Restaurante Tomás.

El Diagnóstico, ha consistido en analizar la situación actual de la organización en materia de igualdad desde la perspectiva de género, para cada una de las áreas que recoge la Ley, con la finalidad de definir las medidas positivas para cada una de ellas.

En lo que respecta a la recogida de información cuantitativa y cualitativa, SGS suministró los instrumentos de medida que necesitaba para su posterior análisis y reflexión. Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad.

El objetivo del diagnóstico consiste en identificar las necesidades de mejora, que tengan por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades. Este Plan de Igualdad, nos permitirá lograr eliminar las desigualdades de género que existan y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. De igual manera, potenciará la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo.

La información que obtenemos es sobre la totalidad de la plantilla, así como información diferenciada por ambos sexos, permitiéndonos comparar las características del personal de la organización y detectar posibles diferencias en el caso de que las hubiere. Todos los datos recogidos están desagregados por sexo y en algunos casos expresados en porcentajes para facilitar el análisis y evaluación del impacto de género en políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos.

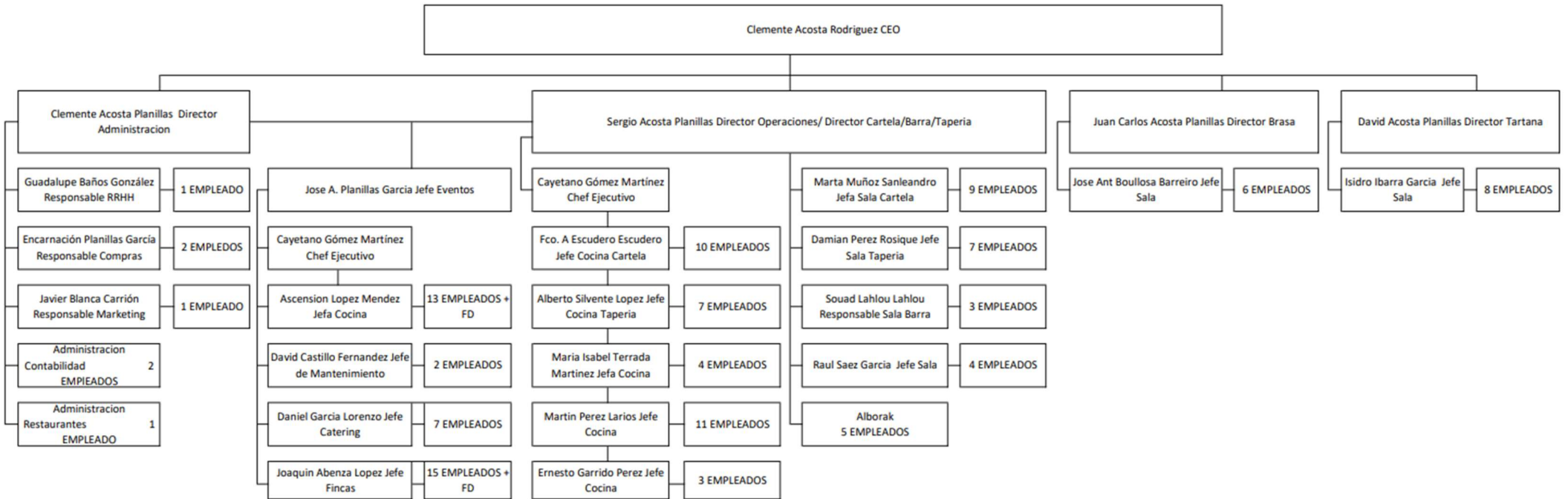
Las propuestas de medidas que se generaron, después de realizar el diagnóstico, se integran en el Plan de Igualdad que se presenta en este documento, el cual permitirá a la empresa:

- Desarrollar planes de acción positiva encaminados a establecer la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Optimizar recursos de la propia organización.
- Revisar y mejorar su política de gestión de Recursos Humanos.

Para garantizar la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la compañía, el diagnóstico se referirá a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Formación, Promoción Profesional
- Clasificación Profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoría Retributiva
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo.

## ORGANIGRAMA DE RESTAURANTE TOMÁS



## 4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA

A lo largo del ejercicio 2025 han pasado por la compañía un total de 674 personas. Sin embargo, a fecha 31 de diciembre de 2025, Restaurante Tomás cuenta con una plantilla compuesta por 160 personas trabajadoras, de las cuales 81 son mujeres (50,62%) y 79 hombres (49,38%).

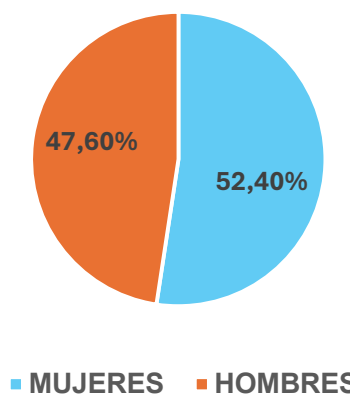
La diferencia entre el volumen total anual y la plantilla vigente al cierre del ejercicio se debe a la naturaleza de una parte importante de la actividad de la empresa: los eventos, que requieren la contratación de personal fijo discontinuo y eventual para cubrir las necesidades de dichos servicios. Esta actividad se concentra, principalmente, entre abril y junio y septiembre y noviembre.

Cabe señalar que los datos analizados incluyen a las 674 personas que han formado parte de la empresa durante 2025. En términos de equilibrio de género, la plantilla se mantiene bastante equiparada, con solo 2 mujeres más que hombres a 31 de diciembre y una diferencia anual total de 32 mujeres más en el conjunto del ejercicio.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla:

PERSONAL TRABAJADOR AÑO 2025 DISTRIBUIDO POR SEXOS				
Mujeres	% TM	Hombres	% TH	Total
353	52,4%	321	47,6%	674

% de Mujeres vs Hombres trabajadores año 2025



Distribución de la plantilla por grupos profesionales					
GRUPOS PROFESIONALES	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
3	2	0,6%	6	2%	8
4	1	0,3%	0	-	1
7	14	2,9%	2	0,62%	16
8	96	27,2%	144	44,8%	240
9	240	69%	169	52,58%	409
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>100%</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>	<b>674</b>

## 4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### SELECCIÓN

En Restaurante Tomás se entiende que la selección de personal es importante ya que además de crear un buen clima laboral, motiva al talento humano a vincularse con la organización a largo plazo y garantiza una alta productividad de la plantilla.

Los factores que determinan que la organización inicie un proceso de selección y contratación son fundamentalmente, necesidades de producción derivadas de periodos de trabajo más intensos, sustituciones de personal por baja, incapacidad u otros motivos, jubilación de algún empleado o empleada, rotación natural de la plantilla y creación de nuevos puestos de trabajo.

La empresa utiliza una estrategia de reclutamiento multicanal que incluye:

- Portales de empleo digitales
- Redes sociales corporativas
- Recepción de currículos por correo electrónico
- Recepción de candidaturas en papel
- Contratación de personal en prácticas que ha demostrado capacidad y adaptación
- Recomendaciones internas y externas de profesionales

La solicitud de incorporación de nuevo personal se realiza a través del responsable de cada centro, quien comunica la necesidad al Departamento de Recursos Humanos especificando las características del puesto y las urgencias operativas. En los comités de departamentos se valora también la necesidad de personal y creación de puestos.

Los perfiles profesionales los establece el Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con los responsables de los diferentes centros. Definen los perfiles requeridos para cada puesto, estableciendo competencias técnicas, habilidades interpersonales y experiencia necesaria de manera estandarizada y documentada.

Para poder contratar a la persona más adecuada habitualmente se efectúa una entrevista personal realizada por el Departamento de Recursos Humanos con la participación ocasional de responsables de centros. Esta es la principal herramienta de evaluación.

Además, se hacen pruebas técnicas para puestos específicos que requieren habilidades técnicas concretas, se pueden realizar pruebas prácticas o técnicas que evalúen competencias específicas del puesto.

Todas las pruebas tienen carácter eliminatorio si el candidato o candidata no cumple con los requisitos mínimos establecidos para el puesto.

Restaurante Tomás busca en su organización que las/os candidatas/os que se incorporen tengan:

- **Experiencia:** Experiencia previa en puestos similares o en el sector de hostelería.
- **Presentación y aseo:** Buena presencia e higiene personal, requisito fundamental en el sector.
- **Habilidades comunicativas:** Buena comunicación verbal y capacidad de relación interpersonal.
- **Capacidad de adaptación:** Flexibilidad ante cambios y capacidad de aprendizaje.
- **Disponibilidad:** Disposición a trabajar según las necesidades operativas.

Por último, no se observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, ya que, la mayoría de los puestos están ocupados por mujeres.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de incorporaciones y bajas de los últimos tres años, en este contexto, en el año 2024 se incorporaron a la plantilla 371 mujeres y 521 hombres.

AÑOS	Incorporaciones		Bajas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2024	371	521	360	522
2023	243	469	248	461
2022	454	411	449	411
<b>TOTAL</b>	<b>1068</b>	<b>1401</b>	<b>1057</b>	<b>1394</b>

Incorporaciones por tipo de contrato año 2025		
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	39	21
Temporal a Tiempo Parcial	8	30
Fijo Discontinuo	180	138
Indefinido a Tiempo Completo	34	44
Indefinido a Tiempo Parcial	26	10
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>243</b>

Incorporaciones último año por grupo profesional		
Denominación grupos	Mujeres	Hombres
CONTABLE GENERAL	0	1
RELACIONES PÚBLICAS	4	0
OFICIAL DE CONTABILIDAD	1	1
COCINERO	8	18
AYUDANTE DE COCINERO	14	11
JEFE DE SALA (RESTAURANTE)	0	4
2º JEFE DE COMEDOR	0	1
CAMARERO	50	52
JEFE DE EQUIPO	0	0
AYUDANTE CAMARERO	144	132
PREPARADORES (CATERING)	0	5
PERSONAL DE LIMPIEZA	34	5
MONITOR-CUIDADOR	32	13
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>243</b>

Analizando el número de bajas, se observa algo más de actividad en el sexo femenino, ya que se trata también del sexo con más número de altas.

<b>Bajas definitivas año 2025</b>		
<b>Descripciones bajas definitivas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Jubilación	0	0
Despido	5	5
Finalización del contrato	47	51
Periodo de prueba	23	20
Cese voluntario	39	34
Cese por personas a cargo	0	0
Interrupción de la actividad fijos-discontinuos	163	141
Otros (Incapacidad, muerte, etc.)	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>277</b>	<b>252</b>

<b>Bajas definitivas último año por edad</b>				
<b>Descripciones bajas definitivas</b>	<b>Bandas de edad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Despido	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	2	3	5
	46 y más	1	0	1
Finalización del contrato	< 20 años	5	4	9
	20 – 29 años	29	15	44
	30 – 45 años	9	15	24
	46 y más	4	17	21
Cese voluntario	< 20 años	5	4	9
	20 – 29 años	18	17	35
	30 – 45 años	12	9	21
	46 y más	4	4	8
Periodo de prueba	< 20 años	2	3	5
	20 – 29 años	11	7	18
	30 – 45 años	6	6	12
	46 y más	4	4	8
Interrupción actividad	< 20 años	6	17	23
	20 – 29 años	96	60	158
	30 – 45 años	36	35	71
	46 y más	25	29	54
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>277</b>	<b>252</b>	<b>529</b>

### FORMACIÓN

En Restaurante Tomás se cuenta con un plan de formación anual y las necesidades de formación se detectan a través de consultas directas con los empleados sobre su formación actual y necesidades, evaluación durante el proceso de acogida de nuevos trabajadores, observación del desarrollo del trabajo, identificación de carencias técnicas en puestos específicos y comunicación con responsables de los diferentes centros.

La formación ofrecida por la organización suele ser de especialización técnica para el desarrollo de carrera de la plantilla. Se suelen implementar medidas de flexibilidad, como ofertar los cursos en horario laboral, coordinación previa para determinar disponibilidad y comunicación clara y anticipada de fechas y horarios.

Las ofertas de formación se comunican directamente a los empleados/as afectados a través de comunicación personal del Departamento de Recursos Humanos y responsables de los diferentes centros.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación se basan en:

- Relevancia del curso para el puesto de trabajo desempeñado
- Necesidades formativas identificadas
- Disponibilidad del empleado
- Objetivos de desarrollo profesional

Las formaciones que reciben la plantilla de Restaurante Tomás son tanto de carácter voluntario como obligatorio, los cursos realizados suelen ser en el lugar de trabajo casi siempre y dentro de la jornada laboral, también se han impartido cursos online y fuera del lugar de trabajo ocasionalmente.

Cuando se imparten cursos fuera del horario laboral es por el nivel de afluencia de clientes, por el periodo del año (alta o baja temporada), por la disponibilidad de recursos formativos y por compatibilidad con las operaciones del centro, además, se ofrecen siempre facilidades o compensaciones al personal trabajador.

En estos momentos se está impartiendo por grupos un curso mediante teleformación de sensibilidad en igualdad de oportunidades. No se ha impartido formación específica dirigida únicamente a mujeres ya que la empresa mantiene un enfoque de formación integral sin segmentación por género.

Por último, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

<b>Formación año 2025</b>		
<b>Denominación de cursos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	6	13
SENSIBILIZACION LGTBI	16	15
SENSIBILIZACION ACOSO POR RAZON DE SEXO	18	22
SEGURIDAD VIAL CONDUCTORES	0	5
RIESGO BIOLÓGICO COCINA	9	13
FORMACION PRL	145	130
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>198</b>

### PROMOCIÓN

Respecto a la promoción, la metodología usada se basa en la observación del desarrollo profesional del empleado/a a lo largo del tiempo. Se evalúan aspectos como el desempeño en el puesto actual, la capacidad de liderazgo y gestión, el compromiso y responsabilidad, la capacidad de resolución de problemas y la relación con el equipo.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son Dirección, responsables de centro y Recursos Humanos. Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son:

- **Capacidad profesional:** Demostrada competencia en el desempeño del puesto actual
- **Experiencia:** Tiempo de permanencia y trayectoria en la empresa
- **Actitud y motivación:** Disposición a asumir nuevas responsabilidades
- **Habilidades interpersonales:** Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo

La información sobre vacantes y oportunidades de promoción es comunicada por los responsables de centros al personal. Se prevé mejorar este proceso mediante el portal de empleo interno que se lanzará en 2026.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución de promociones que se han producido en los últimos 3 años, en el año 2024 se ha promocionado a 2 mujeres y a 3 hombres.

AÑOS	Promociones	
	Mujeres	Hombres
2024	2	3
2023	1	1
2022	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Como se observa a continuación, se ve que la promoción que se ha realizado en la organización es una promoción salarial sin cambio de categoría.

Tipos de promociones año 2025 desagregadas por sexos			
Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total
Promoción salarial sin cambio de categoría	10	10	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

La tabla que sigue nos muestra las promociones en el año 2025 por grupo profesionales:

Promociones por grupos profesionales año 2025			
Denominación de categorías	Mujeres	Hombres	Total
RELACIONES PÚBLICAS	1	0	1
CAMARERO/A	5	8	13
AYUDANTE COCINA	4	0	4
COCINERA/O	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

## 4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Respecto a la política salarial, Restaurante Tomás utiliza un sistema de remuneración basado en el salario mínimo para personal sin experiencia o con experiencia inicial de 1382 brutos mensuales. Para el personal que entra en la empresa con experiencia demostrada, se negocia individualmente con cada candidata/o, aunque la empresa tiene unos estándares por puesto.

Los incrementos de salario se realizarán dependiendo:

- Desarrollo profesional observado a lo largo del tiempo
- Competencias y experiencia demostrada
- Parámetros establecidos en la entrevista de contratación
- Años de antigüedad en la empresa
- Sistemas de Incentivos
- Bonus por ventas: Complemento anual basado en resultados de ventas y creación de negocio (eventos)
- Complemento por bajas médicas: Mejora respecto a lo establecido legalmente

Los criterios en los que se basa la organización para decidir tanto los aumentos salariales como los incentivos y beneficios sociales se determinan en base a:

1. Valor del empleado/a: Evaluación de competencias y desempeño observadas.
2. Desarrollo dentro de la empresa: Trayectoria profesional, responsabilidades asumidas.
3. Experiencia acumulada: Antigüedad y adquisición de nuevas competencias
4. Criterios aplicados de forma objetiva sin discriminación por género

### AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración de la Auditoría Retributiva, se requiere del análisis de la situación de partida, para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades retributivas y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad retributiva real y efectiva de las mujeres y de los hombres de la organización. Estas desigualdades serán analizadas a través de dos herramientas:

#### HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO

El diseño de esta herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.



#### SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Herramienta diseñada y elaborada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

- Periodo de referencia:

La Auditoría Retributiva, se realiza con los datos de plantilla, en el periodo del 01/01/2025 al 31/12/2025.

Los datos cualitativos, se han obtenido durante el periodo de enero a diciembre de 2025.

### **VALORACIÓN DE PUESTOS**

Para la realización de la valoración de los puestos de trabajo, los factores usados se agrupan en 4 grandes grupos:

- A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**
- B. CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**
- D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO**

Por cada uno de los factores se establecen los siguientes sub-factores que se ponderan para obtener las puntuaciones de cada puesto.

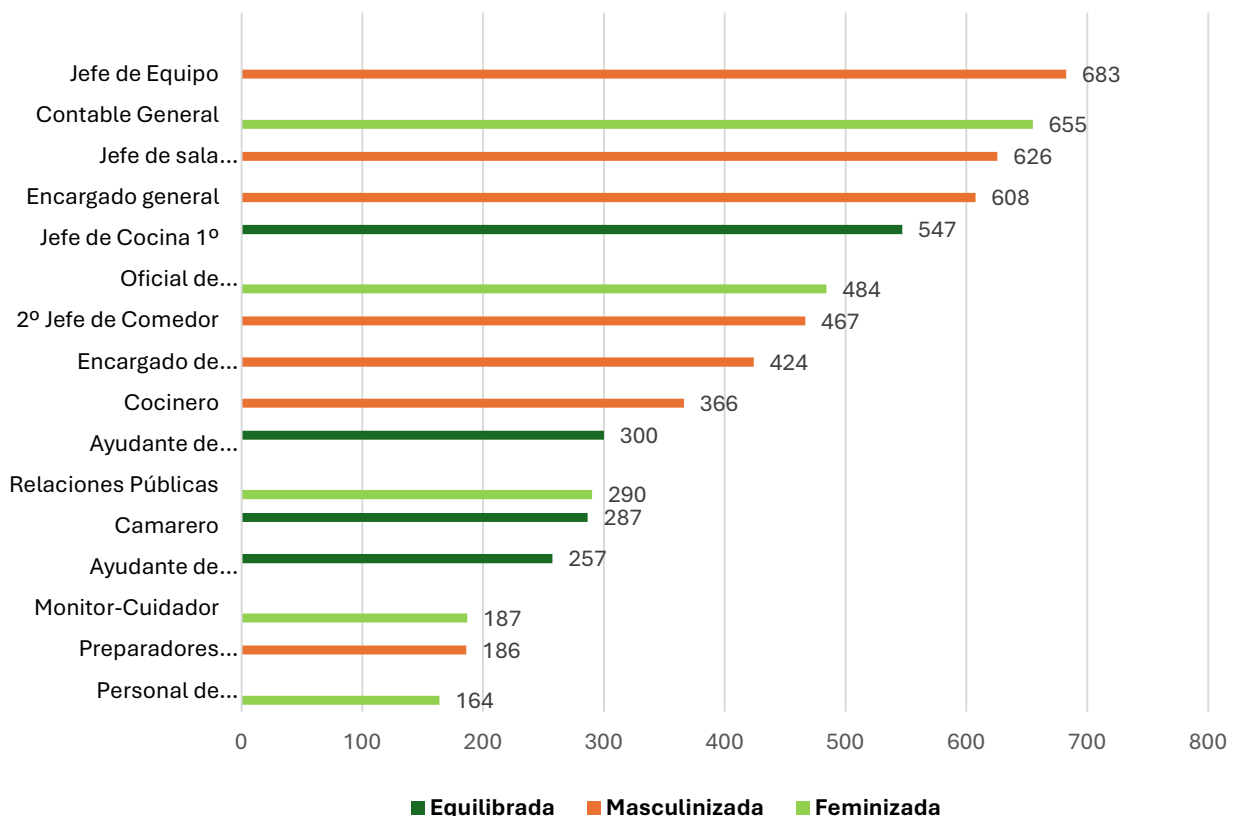
Tipo	Nombre del Factor	Género
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia o definición extensa de obligaciones	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Físico	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Mental	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Emocional	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidades funcionales	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Autonomía	NEUTRO
B. CONDICIONES EDUCATIVAS	Enseñanza Reglada	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Conocimientos y comprensión	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Aptitudes	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Habilidades sociales	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	Entorno	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	Condiciones Organizativas	NEUTRO

## Puestos valorados

La valoración de los puestos se ha realizado valorando el grupo profesional ya que hay muchos de estos puestos que son parecidos tanto en funciones como en condiciones educativas o condiciones profesionales, y, así, se ha facilitado la valoración.

Grupos profesionales valorados
Encargado general
Contable General
Relaciones Públicas
Oficial de Contabilidad
Jefe de Cocina 1º
Cocinero
Ayudante de cocinero
Jefe de sala (Restaurante y Catering)
2º Jefe de Comedor
Jefe de Equipo
Preparadores (catering)
Personal de Limpieza
Encargado de Mantenimiento y Servicios
Monitor-Cuidador / Auxiliar colectividades
Camarero
Ayudante de camarero

En el siguiente gráfico se muestra la puntuación por puesto y sexo que se ha obtenido tras la valoración de cada grupo profesional:



Título del Puesto	N.º mujeres	N.º Hombres	Categorización
Encargado general	0	1	Masculinizada
Contable General	2	1	Feminizada
Relaciones Públicas	7	1	Feminizada
Oficial de Contabilidad	6	2	Feminizada
Jefe de Cocina 1º	3	4	Equilibrada
Cocinero	15	29	Masculinizada
Ayudante de cocinero	21	16	Equilibrada
Jefe de sala (Restaurante y Catering)	2	14	Masculinizada
2º Jefe de Comedor	0	2	Masculinizada
Jefe de Equipo	0	4	Masculinizada
Preparadores (catering)	1	6	Masculinizada
Personal de Limpieza	46	5	Feminizada
Encargado de Mantenimiento y Servicios	0	3	Masculinizada
Monitor-Cuidador / Auxiliar colectividades	32	13	Feminizada
Camarero	71	77	Equilibrada
Ayudante de camarero	147	143	Equilibrada

En la siguiente tabla se muestra la agrupación de puestos resultante de la herramienta de valoración de puestos del ministerio y la puntuación resultante de cada puesto:

AGRUPACIÓN VP	PUESTO + PUNTUACIÓN
Agrupación 8	Jefe de Equipo (683)
Agrupación 8	Contable General (655)
Agrupación 7	Jefe de sala (Restaurante y Catering) (626)
Agrupación 7	Encargado general (608)
Agrupación 6	Jefe de Cocina 1º (547)
Agrupación 5	Oficial de Contabilidad (484)
Agrupación 5	2º Jefe de Comedor (467)
Agrupación 5	Encargado de Mantenimiento y Servicios (424)
Agrupación 4	Cocinero (366)
Agrupación 4	Ayudante de cocinero (300)
Agrupación 3	Relaciones Públicas (290)
Agrupación 3	Camarero (287)
Agrupación 3	Ayudante de camarero (257)
Agrupación 1	Monitor-Cuidador (187)
Agrupación 1	Preparadores (catering) (186)
Agrupación 1	Personal de Limpieza (164)
Agrupación 1	Auxiliar Colectividades (148)

### REGISTRO RETRIBUTIVO

#### Estructura salarial de la organización.

Los salarios percibidos por las personas que componen la plantilla de Restaurante Tomás tienen la siguiente estructura salarial:

Valor	Nombre Corto	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S. BASE	Salario base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Ad. personam	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	p.p. extraordinarias	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	Hora extra	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.04	Complemento a liquido	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Plus responsabilidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Comp festivos	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.07	parte prop. Vacaciones	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	incentivo RT	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.09	acta conv B	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.10	acta conv L	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.11	paga extra	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	plus transporte	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.13	prest. Enfermedad cargo empresa	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.14	Complemento I.T	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones salariales. Se puede destacar que, el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras son mujeres que se encuentran en la banda salarial de menos de 7.200 euros anuales.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	300	85%	258	80,4%	558
Entre 7.201 € y 12.000 €	15	4,27%	17	5,3%	32
Entre 12.001 € y 14.000 €	3	0,85%	3	1%	6
Entre 14.001 € y 18.000 €	18	5,10%	16	4,7%	34
Entre 18.001 € y 24.000 €	11	3,10%	12	3,8%	23
Entre 24.001 € y 30.000 €	5	1,40%	6	1,9%	11
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	0,3%	3	1%	4
Entre 36.001 € y 45.000 €	0	-	6	1,9%	6
Entre 45.001 € y 60.000 €	0	-	0	-	0
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>100%</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>	<b>674</b>

(\*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (**)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	1	50%	-	-	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50%	2	50%	3
Entre 36.001 € y 45.000 €	-	-	1	25%	1
Entre 45.001 € y 60.000 €	-	-	-	-	-
Más de 60.000 €	-	-	1	25%	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>

(\*\*) Salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

A continuación, se puede observar la distribución de la plantilla por categorías y por banda salarial:

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
<b>JEFE COCINA 1</b>	Menos de 7.200 €	-	-	1	100%	1
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50%	1	50%	2
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>CONTABLE GENERAL</b>	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	100%	-	-	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>RELACIONES PUBLICAS</b>	Menos de 7.200 €	3	100%	-	-	3
	Entre 7.201 € y 12.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0

	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	2	100%	-	-	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
OFICIAL CONTABILIDAD	Menos de 7.200 €	1	100%	-	-	1
	Entre 7.201 € y 12.000 €	2	100%	-	-	2
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 14.001 € y 18.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 18.001 € y 24.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
COCINERO	Menos de 7.200 €	8	30%	18	70%	26
	Entre 7.201 € y 12.000 €	1	50%	1	50%	2
	Entre 12.001 € y 14.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 14.001 € y 18.000 €	1	25%	3	75%	4
	Entre 18.001 € y 24.000 €	3	50%	3	50%	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
AYUDANTE COCINA	Menos de 7.200 €	17	61%	11	39%	28
	Entre 7.201 € y 12.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	2	50%	2	50%	4
	Entre 18.001 € y 24.000 €	1	50%	1	50%	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
JEFE SALA RESTAURANTE	Menos de 7.200 €	-	-	4	100%	4
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	1	50%	1	50%	2
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	20%	4	80%	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	1	100%	1
	Más de 36.000 €	-	-	2	100%	2
2 JEFE DE COMEDOR	Menos de 7.200 €	-	-	1	100%	1
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0

	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>JEFE SALA CATERING</b>	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>CAMARERO</b>	Menos de 7.200 €	60	49%	62	51%	122
	Entre 7.201 € y 12.000 €	3	37,5%	5	62,5%	8
	Entre 12.001 € y 14.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 14.001 € y 18.000 €	4	36%	7	64%	11
	Entre 18.001 € y 24.000 €	3	50%	3	50%	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
		Más de 36.000 €	-	-	-	-
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
		Más de 36.000 €	-	-	4	100%
<b>AYUDANTE CAMARERO</b>	Menos de 7.200 €	146	51%	139	49%	285
	Entre 7.201 € y 12.000 €	1	20%	4	80%	5
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
		Más de 36.000 €	-	-	-	-
<b>PREPARADORES CATERING</b>	Menos de 7.200 €	-	-	4	100%	4
	Entre 7.201 € y 12.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0

## PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>AUX COLECTIVIDADES/ MONITOR</b>	Menos de 7.200 €	32	71%	13	29%	45
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>MANTENIMIENTO</b>	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	2	100%	2
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	1	100%	1
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
<b>PERSONAL LIMPIEZA</b>	Menos de 7.200 €	33	87%	5	13%	38
	Entre 7.201 € y 12.000 €	4	100%	-	-	4
	Entre 12.001 € y 14.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 14.001 € y 18.000 €	8	100%	-	-	8
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	0
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	0
	<b>TOTAL</b>	<b>353</b>		<b>321</b>		<b>674</b>

En la siguiente tabla se muestran los datos de los importes efectivos promedios del total de la plantilla:

	SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL, SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL, Retrib Ef.
<b>TOTAL</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	-	<b>3%</b>
<i>Hombre</i>	<b>12.120</b>	<b>5.460</b>	<b>17.580</b>	-	<b>17.580</b>
<i>Mujer</i>	<b>12.134</b>	<b>4.951</b>	<b>17.086</b>	-	<b>17.086</b>

De acuerdo con el registro retributivo elaborado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020 y siguiendo los criterios metodológicos de la herramienta del Ministerio de Igualdad, se ha analizado la retribución media y mediana por categoría profesional y sexo, diferenciando los conceptos de salario base, complementos salariales y retribución total, normalizados a jornada completa.

Los resultados muestran una brecha salarial del 0 % en el salario base efectivo, lo que indica que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la retribución fija percibida por el desempeño de funciones equivalentes.

La brecha en la retribución total efectiva asciende al 3 %, lo que refleja una ligera diferencia cuando se incluyen los complementos salariales (incentivos, pluses o bonus variables)

Es lógico que exista una brecha cuando se analizan todos los grupos profesionales de la empresa de manera agregada, ya que cada grupo tiene niveles salariales y estructuras de retribución distintas. La combinación de puestos de entrada, mandos intermedios y directivos tiende a amplificar las diferencias medias, por lo que parte de la brecha reflejada en los datos responde a esta heterogeneidad de funciones y responsabilidades.

#### 4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

En este apartado se evaluará la plantilla de Restaurante Tomás con la información recogida en referencia a las trabajadoras y trabajadores de la organización.

- Si analizamos la edad del personal, observamos mayor concentración de personas en el tramo de 20 a 29 años o más con 7 empleadas. En general la cantidad de empleados hombres y mujeres está repartida casi igualitaria en todas las franjas de edad.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
<b>Menos de 20 años</b>	24	44%	31	56%	55
<b>20 – 29 años</b>	181	61%	115	39%	296
<b>30 – 45 años</b>	89	48%	97	52%	186
<b>46 años y más</b>	59	43%	78	57%	137
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>		<b>321</b>		<b>674</b>

- Al analizar la plantilla según su antigüedad en la organización, se observa que la mayoría de las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, cuentan con menos de seis meses de permanencia en la empresa. Esta circunstancia se debe principalmente a la

alta rotación del personal vinculado a la actividad de eventos, cuya contratación responde a las necesidades estacionales del negocio.

Los datos reflejados en la tabla siguiente corresponden al personal vigente a 31 de diciembre de 2025, incluyendo también al personal fijo discontinuo que presta servicios durante los principales períodos de actividad —entre los meses de abril a junio y septiembre a noviembre—, que constituyen el grueso de la temporada laboral.

<b>Distribución de la plantilla por antigüedad</b>					
<b>Antigüedad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%TM</b>	<b>Hombres</b>	<b>%TH</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 6 meses</b>	98	68%	72	61%	170
<b>De 6 meses a 1 año</b>	5	3,5%	6	5%	11
<b>De 1 a 3 años</b>	22	15,3%	15	13%	37
<b>De 3 a 5 años</b>	10	7%	9	7,6%	19
<b>De 6 a 10 años</b>	4	2,7%	12	10%	16
<b>Más de 10 años</b>	5	3,5%	5	3,4%	10
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>	<b>263</b>

- En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por tipo de contrato. Como se puede observar el porcentaje de personas mayoritario se encuentra dentro del contrato fijo discontinuo con 53% de mujeres y 46,4% de hombres.

<b>Distribución de la plantilla por tipo de contrato</b>					
<b>Tipo de contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%TM</b>	<b>Hombres</b>	<b>%TH</b>	<b>Total</b>
<b>Temporal a Tiempo Completo</b>	39	11%	22	7%	61
<b>Temporal a Tiempo Parcial</b>	8	2,3%	30	9,3%	38
<b>Fijo Discontinuo</b>	186	53%	149	46,4%	335
<b>Indefinido a Tiempo Completo</b>	78	22%	97	30%	175
<b>Indefinido a Tiempo Parcial</b>	42	11,7%	23	7,3%	65
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>100%</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>	<b>674</b>

#### 4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La empresa funciona mediante un sistema de planificación semanal de plantilla por centro, basado en:

- Estimación de afluencia de clientes
- Periodos de mayor y menor demanda
- Necesidades operativas específicas de cada servicio
- Limitaciones del teletrabajo

Dada la naturaleza del sector de hostelería y restauración, el teletrabajo no es aplicable a la mayoría de los puestos (camareros, cocineros, limpieza, etc.). Sin embargo, los puestos

administrativos y de oficina sí que realizan teletrabajo cuando las necesidades operativas lo permiten en días concretos y se coordinan con responsables de centros.

No existe movilidad geográfica significativa ya que todos los centros de la empresa se ubican en Cartagena, sin distancia entre ellos que justifique movimientos geográficos, aunque, la movilidad funcional se produce ocasionalmente:

- Entre puestos similares en diferentes centros
- Para cubrir necesidades puntuales
- Siempre con acuerdo del empleado/a

Respecto a las medidas de conciliación Restaurante Tomás tiene implementadas las siguientes:

1. **Jornadas reducidas:** Disponibles para empleados/as que las soliciten
2. **Flexibilidad de horarios:** Se adaptan los horarios según necesidades personales cuando es operativamente viable.
3. **Teletrabajo:** En puestos administrativos/oficina
4. **Trabajo compartido:** Posibilidad de dividir un puesto a tiempo completo entre varios empleados/as
5. **Jornada coincidente con horario escolar en casos necesarios**

La organización escucha activamente las necesidades personales de cada empleado/a en el momento de contratación y durante su permanencia en la empresa, adaptando en la medida de lo posible los horarios de trabajo a las circunstancias personales, la distribución de jornadas (reducidas, parciales, compartidas), la asignación de turnos y la realización de teletrabajo en personal administrativo. Estas medidas las usan más las mujeres principalmente por razones de cargas familiares como puede ser el cuidado de hijos, cuidado de personas dependientes y asuntos relacionados con maternidad. Esto refleja patrones de asignación desigual de responsabilidades domésticas, una problemática estructural del mercado laboral.

Las reducciones de jornada laboral sí que podrían afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía con matices significativos:

- **Para personal no responsable de servicio:** Una reducción de jornada no afecta negativamente la situación profesional. Estos empleados/as pueden organizar su trabajo dentro del horario reducido, adaptamos jornadas o buscamos personal para compensar esas reducciones
- **Para personal responsable de servicio (responsables de centro, jefes de cocina, etc.):** Una reducción de jornada resulta operativamente compleja, dado que estos puestos requieren presencia durante los momentos de mayor actividad (comidas, cenas y eventos). No obstante, en caso de producirse una solicitud de este tipo, la empresa valoraría individualmente su viabilidad, analizando las posibilidades de adaptación organizativa que permitan compatibilizar las necesidades del servicio con las de la persona trabajadora.

La empresa manifiesta su compromiso con el bienestar y la retención del talento, reconociendo el valor de su equipo profesional y priorizando, siempre que sea posible, medidas que favorezcan la conciliación y el equilibrio entre la vida laboral y personal

En las siguientes tablas, se muestra información a lo descrito anteriormente:

<b>Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo</b>			
N.º de horas	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 20 horas</b>	215	195	410
<b>De 20 a 35 horas</b>	21	8	29
<b>De 36 a 39 horas</b>	1	-	1
<b>40 horas</b>	116	118	234
<b>Más de 40 horas</b>	-	-	0
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>321</b>	<b>674</b>

<b>Horas extraordinarias y complementarias</b>			
Horas realizadas	Mujeres	Hombres	Total
<b>Extraordinarias</b>	-	22	22
<b>Complementarias</b>	-	-	0

<b>Bajas temporales y permisos año 2025</b>			
Descripciones bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
<b>Incapacidad Temporal</b>	33	26	59
<b>Accidente de Trabajo</b>	2	5	7
<b>Maternidad (parto)</b>	1	-	1
<b>Paternidad</b>	-	1	1
<b>Reducción de jornada por cuidado de hija/o</b>	1	-	1
<b>Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...</b>	6	5	11
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>80</b>

<b>Medidas de conciliación año 2025</b>			
Medida	Mujeres	Hombres	Total
<b>FLEXIBILIDAD HORARIA EN PUESTO NO CARA AL PÚBLICO</b>	15	8	23
<b>REDUCCIÓN JORNADA</b>	1	-	1
<b>ADAPTACIÓN JORNADA A PERSONA EN ENTREVISTA</b>	50	53	103
<b>FIJOS DISCONTÍNUOS TRABAJAN SEGÚN DISPONIBILIDAD PERSONAL</b>	186	149	335
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>210</b>	<b>462</b>

Beneficios sociales		
Tipo de beneficio	Mujeres	Hombres
PAGO MÁSTERES	1	1
COMPLEMENTO ENFERMEDAD	35	31
FORMACION	49	68
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

#### 4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y la discriminación por género son realidades que por desgracia aún perviven en nuestro entorno laboral. En este sentido, Restaurante Tomás cuenta actualmente con un Protocolo Contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, mediante el cual rechaza y prohíbe cualquier tipo de conducta que pueda generar un ambiente de trabajo hostil o discriminatorio. Se espera que toda la plantilla mantenga un comportamiento respetuoso y profesional, fomentando un entorno seguro e inclusivo.

No ha habido denuncias por acoso en los últimos 3 años, pero, en el caso de que se diera alguna situación de acoso el proceso de denuncia es el siguiente:

1. El empleado/a afectado completa el modelo de queja
2. Se presenta ante el Departamento de RRHH
3. La comisión investiga los hechos denunciados
4. Se verifica la veracidad de la denuncia
5. Se adoptan medidas correctoras si procede

Las penalizaciones y las sanciones se determinan en base a:

- **Gravedad de la conducta:** Desde amonestación hasta despido disciplinario
- **Antecedentes del denunciado:** Historial de conductas
- **Impacto en la víctima:** Efectos en la salud y bienestar
- **Pruebas disponibles:** Corroboración de los hechos
- 

El Protocolo prevé sanciones proporcionales que pueden ir desde advertencia formal hasta terminación de la relación laboral en casos graves.

Restaurante Tomás prohíbe expresa y taxativamente la conducta de acoso y será responsabilidad de todas las personas conocedoras de los hechos dar parte al Comité de Igualdad para poder atender la situación.

A continuación, se detalla el enlace al canal de denuncias:

<https://prbpx79kkva.typeform.com/to/CNF3MYgx?typeform-source=www.grupocasatomas.es>

## Formulario de queja:

### I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/>	Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/>	Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:
---

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
--

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa RESTAURANTE TOMAS, S.L.**

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN

### Objetivos generales.

- El objetivo general del Plan de Igualdad es: “Especificar y formalizar a través del Plan de Igualdad, que se presentan en este documento, los objetivos y medidas que se van a implantar para eliminar cualquier situación discriminatoria de género, garantizar la igualdad en oportunidades y trato, y potenciar una cultura igualitaria en las personas que forman la organización, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo”. Atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta como, “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo” así como el impulsar y fomentar cualquier medida, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.
- Garantizar la transparencia e igualdad retributiva en todos los puestos de la organización, incluyendo a alta/os directivas/os, tanto a nivel de salarios base, como en los complementos salariales y extrasalariales, si los hubiera en un futuro.

Considerando que en la fase de diagnóstico se han identificado las necesidades específicas para cada área, en el Plan de Igualdad definiremos objetivos específicos en cada una de ellas que

nos servirán para la elaboración de las medidas del Plan de Igualdad. Los objetivos cuantitativos específicos deberán ser aquellos que aun teniendo una filosofía de igualdad y medidas concretas que la acompañan, nos ayuden a conseguir, modificar o paliar las desviaciones existentes respecto a los resultados del diagnóstico o, en cualquier caso, llevar a cabo un seguimiento respecto a las medidas existentes en materia de igualdad, que nos permita su mantenimiento y mejora.

### **Objetivos específicos por áreas**

Los objetivos que se indican a continuación no pretenden excluir a las mujeres sino generar un entorno de trabajo más equilibrado derribando barreras culturales y estructurales.

### **Selección y Contratación**

La organización cuenta con una plantilla equilibrada. No obstante, se exponen a continuación medidas orientadas a reforzar y poner en valor los procesos de selección y contratación.

#### ✓ Principales Problemas identificados

- Lenguaje no inclusivo en algunas de las ofertas de empleo.

#### ✓ Ámbito prioritario:

- Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y neutro. Estandarizar un modelo de oferta con lenguaje neutro: “*personal de sala*”, “*persona para cocina*”, “*equipo de sala*”.
- Uso del curriculum ciego para que los procesos de selección estén libres de sesgos.

#### ✓ Objetivos generales:

- Garantizar que el proceso de selección y contratación sea neutro, objetivo y evite sesgos inconscientes.

### **Formación**

#### ✓ Principales Problemas identificados.

- No se imparten cursos en los que se fomenten habilidades de gestión y empoderamiento de las personas trabajadoras.
- Falta de actividades o acciones orientadas a difundir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

#### ✓ Ámbito prioritario:

- Formación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación al resto de la plantilla.
- Incluir en los siguientes planes de formación anual formación en habilidades de gestión y empoderamiento de las personas trabajadoras.

#### ✓ Objetivos generales:

- Formar poco a poco a toda la plantilla en temas de igualdad.

### **Clasificación Profesional. Retribuciones**

✓ Principales problemas identificados:

- Existe brecha salarial en las retribuciones efectivas de un 3% a favor del hombre.

✓ Ámbito prioritario

- Realizar una auditoría retributiva periódica para detectar posibles desigualdades salariales.
- Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.

✓ Objetivos generales.

- Detectar brechas salariales injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones similares.
- Hay que asegurar que los criterios salariales sean claros y objetivos.
- Evitar sesgos o discriminaciones en la fijación de sueldos y beneficios.

## Condiciones laborales.

✓ Problemas identificados:

- Culturalmente percepción errónea a la contribución de mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Desconocimiento de los beneficios de los protocolos de lactancia y maternidad.

✓ Ámbito prioritario:

- Elaborar un protocolo de lactancia y maternidad y comunicarlo a la plantilla

✓ Objetivos generales:

- Potenciar la conciliación, corresponsabilidad y salud laboral.
- Mejora la salud de la madre y el bebé, reducir el absentismo y mejorar la productividad.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Problemas identificados:

- Reforzar de manera regular, mediante recordatorios o pequeñas acciones de comunicación, la importancia del respeto y la prevención del acoso en el día a día del restaurante.

✓ Ámbito prioritario:

- Formar y sensibilizar a todo el personal, incluyendo a la dirección, realizando talleres y campañas periódicas sobre prevención del acoso, derechos laborales y relaciones respetuosas.
- Realizar campañas periódicas dentro del restaurante sobre respeto y convivencia.
- Realizar estudios para detectar situaciones de acoso psicológico y sexual.

✓ **Objetivos generales:**

- La mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Así, se involucra tanto a las personas que forman parte de la organización, como a proveedores, empresas colaboradoras, clientes y otros grupos de interés, para promover un ambiente seguro y saludable, y favorecer la salud y bienestar, como elemento clave de la experiencia profesional.
- Sensibilizar a la plantilla en la igualdad entre Mujeres y Hombres con charlas y campañas.
- Eliminación y prevención de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

### **Información y sensibilización.**

✓ **Objetivos generales:**

- Uso de fechas señaladas (8M, 25N, Día de la Mujer, Día contra la Violencia de Género) para reforzar mensajes.
- Encuestas anónimas sobre percepción de igualdad y clima laboral.
- Historias positivas de igualdad dentro de la empresa para visibilizar buenas prácticas.
- Difundir ejemplos de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Mentoring interno o entrevistas con profesionales que hayan tenido desarrollo de carrera destacable.
- Inclusión de la política de igualdad en el manual del empleado y en la inducción de nuevos trabajadores.
- Concursos internos o actividades que refuercen la cultura de igualdad.
- Crear y distribuir una guía práctica sobre cómo promover el respeto y actuar frente a situaciones de discriminación.
- Difusión del Plan de Igualdad de Restaurante Tomás a través de las vías de comunicación con los empleados como pueden ser trípticos o tableros de anuncios.

A continuación, se muestra la tabla de medidas a seguir próximamente por la organización:

Área de intervención	Medidas	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	Plazo de ejecución	Revisión	Medios/Materiales
Proceso de selección y contratación	1.Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y neutro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estandarizar un modelo de oferta con lenguaje neutro: "personal de sala", "persona para cocina", "equipo de sala".</li> </ul>	RRHH	Septiembre de 2026	Anualmente	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos
	2.Uso del curriculum ciego para que los procesos de selección estén libres de sesgos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de incorporaciones a través de este método</li> </ul>	DIRECCIÓN Y RRHH	Enero de 2027	Anualmente	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos
Formación	3.Formación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación al resto de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de empleados capacitados</li> <li>Horas de formación por empleado</li> </ul>	RRHH	Junio de 2027	Anualmente	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos y Presupuesto económico
	4. Incluir en los siguientes planes de formación anual formación en habilidades de gestión y empoderamiento de las personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuesto asignado a la formación en habilidades de gestión</li> <li>Presencia en el calendario de formación</li> </ul>	RRHH	Enero de 2027	Anualmente	Tiempo/Personal

<b>Clasificación profesional</b>	5. Realizar una auditoría retributiva periódica para detectar posibles desigualdades salariales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultado obtenido tras la auditoría retributiva</li> </ul>	Comisión de Igualdad	Enero de 2029	Cuatrienal	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos y Presupuesto económico
	6. Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Índice de equidad salarial por género: comparación de los sueldos promedio entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.</li> </ul>	Comisión de igualdad	Enero de 2027	Bianual	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos y Presupuesto económico
<b>Condiciones laborales</b>	7. Elaborar un protocolo de lactancia y maternidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de documento</li> <li>Comunicación realizada al personal</li> </ul>	PRL	Enero de 2028	Anualmente	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos
<b>Prevención del acoso</b>	8. Formar y sensibilizar a todo el personal, incluyendo a la dirección, realizando talleres y campañas periódicas sobre prevención del acoso, derechos laborales y relaciones respetuosas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de empleados capacitados</li> <li>Horas de formación por empleado</li> </ul>	RRHH	Marzo de 2027	Anualmente	Tiempo/Personal/Medios digitales y electrónicos
	9. Realizar campañas periódicas dentro del restaurante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de campañas realizadas</li> </ul>	RRHH y MARKETING	Mayo de 2026	Anualmente	Tiempo/Personal (RRHH y Comité de igualdad)/ Presupuesto económico y Medios digitales y electrónicos

	sobre respeto y convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frecuencia de las campañas realizadas</li> </ul>				
	10. Realizar estudios para detectar situaciones de acoso psicológico y sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de denuncias recibidas</li> <li>Resultados de encuestas de clima laboral</li> </ul>	RRHH	Enero de 2028	Anualmente	Tiempo/Personal (RRHH y Comité de igualdad) / Presupuesto económico y Medios digitales y electrónicos
<b>Información sensibilización</b>	11. Uso de fechas señaladas (8M, 25N, Día de la Mujer, Día contra la Violencia de Género) para reforzar mensajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información de iniciativas de campañas en estos días señalados al personal trabajador.</li> </ul>	RRHH y MARKETING	Enero de 2027	Anualmente	Tiempo/Personal (RRHH y Comité de igualdad) / Medios digitales y electrónicos
	12. Encuestas anónimas sobre percepción de igualdad y clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta realizada</li> <li>Estudio de datos obtenidos</li> </ul>	RRHH	Enero de 2028	Anualmente	Tiempo/Personal (RRHH y Comité de igualdad) / Medios digitales y electrónicos
	13. Crear y distribuir una guía práctica sobre cómo promover el respeto y actuar frente a situaciones de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la guía</li> <li>Comunicación realizada al personal</li> </ul>	RRHH y MARKETING	Enero de 2029	Bianual	Tiempo/Personal/ Medios digitales y electrónicos
	14. Difusión del Plan de Igualdad a través de las vías de comunicación con los empleados como pueden ser trípticos o tabloneros de anuncios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de igualdad comunicado</li> </ul>	Comisión de igualdad	Abril / Mayo de 2026	Cuatrienal	Tiempo/Personal/ Medios digitales y electrónicos



## 5.1 COMUNICACIÓN DEL PLAN

Uno de los criterios de Calidad que el Procedimiento IGE contempla para una implantación eficaz de la Igualdad en la empresa es el diseño de un Plan de Comunicación que prevé la información a todas las partes de la empresa en todas las fases de trabajo (diagnóstico, diseño del Plan de Igualdad e implantación de este).

En este sentido y pensando en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua la empresa ha comenzado a desarrollar el Plan de Comunicación. De manera informal se le avisará a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad y, de manera formal a todos los empleados y empleadas de nuevo ingreso se les entregará un dossier con las políticas y planes que tiene la organización. Además, el Plan de Igualdad se colgará en la web para que esté a disposición de todos.

El plan de comunicación contempla:

- La reafirmación del compromiso de la entidad con la Igualdad de género.
- La composición de la Comisión de Igualdad que se va a encargar de todos los temas referentes a la Igualdad de Género en la empresa y las formas de contacto y participación.
- Información sobre la realización del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad y su evolución va a ser un contenido más del Plan de Comunicación anual, por lo que su difusión está asegurada. Se realizará una campaña para presentar el nuevo Plan de Igualdad, haciendo llegar a la plantilla las medidas adoptadas en el mismo.

## 5.2 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El compromiso con la Estrategia de Género es vinculante para toda la organización. La responsabilidad de su aplicación recae especialmente sobre el Comité de Igualdad, y también en el equipo directivo, su ejecución atañe a las trabajadoras y trabajadores, socias y socios y colaboradoras y colaboradores de Restaurante Tomás. Para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Género, cada unidad organizativa formulará sus propias pautas de actuación, de acuerdo con la especificidad de sus actividades, y propondrá la asignación para su aplicación de los recursos personales y financieros requeridos.

La organización se propone, incorporar los contenidos de este Plan de Igualdad a su cultura organizativa.

De igual modo, la organización incorporará programas de formación e indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación de las mujeres en cada fase del ciclo de vida de los programas de formación, así como los recursos destinados a las políticas de género en cada uno de ellos.

### **Sistema de seguimiento:**

1. Reunión semestral del Comité de Igualdad para el seguimiento periódico de las condiciones de trabajo con el objetivo de adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada persona trabajadora cuando así sea necesario, para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.

2. Información precisa al Comité Directivo sobre el seguimiento trimestral a través de las actas de las reuniones del Comité de Igualdad.

Personas que forman la comisión de seguimiento del plan:

1. Guadalupe Baños González – Responsable de RRHH
2. Damián Pérez Rosique – Jefe de Sala

Las funciones de esta Comisión serán:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como el cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad:
  - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
  - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.
  - Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.
  - Conociendo las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promoviendo el establecimiento de medidas que eviten el acoso laboral.

Este equipo será el responsable del proyecto a lo largo del tiempo, determinará quienes son las personas responsables de la ejecución de cada una de las medidas, los presupuestos con los que se cuenta, si es necesario colaboración técnica externa y en definitiva quien liderará lo referente a Igualdad de Género dentro de Restaurante Tomás siempre con la aprobación de la Dirección.

**FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

<b>Nombre de la medida</b>			
<b>Objetivo</b>			
<b>Área de aplicación</b>			
<b>EJECUCIÓN</b>			
<b>Fecha de implementación</b>			
<b>Responsable</b>			
<b>Grado de cumplimiento</b>	<b>CUMPLIDO</b> <input type="checkbox"/>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO (*)</b> <input type="checkbox"/>	<b>NO CUMPLIDO (*)</b> <input type="checkbox"/>
<b>Explicación (*)</b>			
<b>Presupuesto / Recursos necesarios</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
<b>Indicadores seguimiento</b>			
<b>Indicadores resultado</b>			
<b>Indicadores impacto</b>			
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>			
<b>Aspectos positivos / Dificultades encontradas</b>			

## 6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. La Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, realizarán la valoración de los resultados obtenidos con cada una de las medidas desarrolladas e implementadas, de las contenidas en el Plan de Igualdad y planificadas para cada uno de los años de duración de este. En vista de los resultados y posibles cambios en la situación de la organización, la Comisión de Seguimiento, podrá optar por diseñar nuevas medidas, cambiar alguna de las previstas por considerarse que ya no es necesaria su desarrollo e implementación por haber cambiado las circunstancias de las que la crearon, o bien prolongar el desarrollo de algunas de ellas por considerar su conveniencia.

Las decisiones tomadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se tomarán por mayoría simple y en caso de no llegar a acuerdo, se activarán los procedimientos de solución autónoma de conflictos que mejor se ajusten a las discrepancias surgidas.

## 7. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

### 1. Objetivo

Establecer un procedimiento claro, transparente y participativo para la identificación, gestión y resolución de discrepancias que puedan surgir durante la negociación, aprobación, seguimiento o revisión del Plan de Igualdad.

### 2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica a todas las discrepancias que surjan:

- Durante la negociación inicial del Plan de Igualdad.
- En la interpretación de sus contenidos.
- En la implementación y seguimiento de las medidas.
- En la revisión o renovación del plan.

### 3. Principios

- Buena fe negociadora.
- Paridad y participación equilibrada de las partes.
- Transparencia documental: todo debe quedar recogido en actas.
- Búsqueda de consensos y soluciones colaborativas.
- Respeto a la normativa vigente en materia de igualdad y relaciones laborales.

## 4. Responsables

- **Comisión Negociadora / Comisión de Igualdad:** órgano principal de gestión y resolución.
- **Personas trabajadoras y empresa:** pueden elevar discrepancias a la comisión.
- **Organismos externos de mediación** (si procede): se recurrirá en caso de bloqueo.

## 5. Procedimiento

### 5.1 Comunicación de la discrepancia

- Cualquier parte que detecte una discrepancia debe presentarla por escrito a la Comisión de Igualdad.
- La comisión convocará una reunión extraordinaria en un plazo máximo de 10 días hábiles.

### 5.2 Análisis y negociación interna

- Cada parte expondrá sus argumentos y, en su caso, aportará informes técnicos o jurídicos.
- Se levantarán actas de cada sesión, recogiendo propuestas y puntos de bloqueo.
- El plazo máximo de negociación interna será de 30 días naturales.

### 5.3 Mediación externa

- Si no existe acuerdo, la comisión podrá recurrir a los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos Laborales (SIMA o equivalente autonómico) u organismos especializados en igualdad.
- La mediación buscará alcanzar un acuerdo consensuado y vinculante.

### 5.4 Arbitraje o vía judicial

- Si la mediación fracasa, las partes podrán acudir a un arbitraje voluntario o, en última instancia, a la jurisdicción social.

## 6. Documentación

- Todos los pasos (comunicaciones, actas, informes, acuerdos, resoluciones) se archivarán en un expediente específico de discrepancias.
- Dicho expediente formará parte de la memoria y seguimiento del Plan de Igualdad.

## 7. Seguimiento y revisión

- Una vez resuelta la discrepancia, la medida acordada se integrará en el Plan de Igualdad.
- La Comisión de Igualdad incluirá en sus informes de seguimiento un apartado específico sobre discrepancias y resoluciones.