

PLAN DE IGUALDAD

HARINERA RIOJANA S.A.



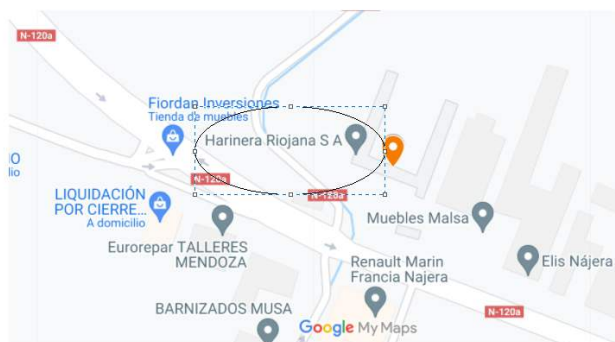
CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD
5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN
6. VIGENCIA
7. OBJETIVOS GENERALES
8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
9. MEDIDAS
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
11. AUDITORIA RETRIBUTIVA
12. ANALISIS CUANTITATIVO Y ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA
13. ÓRGANO DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS.

1. INTRODUCCIÓN

Harinera Riojana S.A es una empresa dedicada a la fabricación de productos de molinería que fue fundada en 1988 por un grupo de expertos harineros.

Está ubicada en Carretera de Logroño S/N, Nájera (La Rioja). Los fundadores de la empresa decidieron ubicarla en Nájera puesto que consideraron que era un enclave ideal para el abastecimiento de materias primas al encontrarse situada en un entorno triguero. Además, su situación le permite estar bien comunicada al disponer de un entorno con excelentes infraestructuras.



Con un equipo humano altamente cualificado y aplicando precisos protocolos de gestión, en la actualidad Harinera Riojana es la empresa elegida por los principales panaderos, pasteleros e industria para cubrir las más exigentes necesidades por su reconocida uniformidad en la elaboración de las harineras

Son muchos los años en los que HARINERA RIOJANA.S.A viene estando al lado de todos los profesionales del sector adaptándose a aquello que necesitan, innovando para ofrecer lo más selecto y uniforme del mercado, y, superándose día a día con una apuesta clara por la tecnología y la implantación de estrictos protocolos que garantizan el buen hacer de la empresa.

El esfuerzo diario y continuo de todo el personal que compone la sociedad, así como la perseverancia en el trabajo bien hecho y la renovación e innovación constante, nos ha permitido alcanzar óptimos grados de eficiencia, precisión y control de cada proceso y producto.

Cada una de las actuaciones llevadas a cabo se rigen por los más fiables estándares de calidad. Con una materia prima seleccionada, se elabora la harina que mejor se adapta a las necesidades de los clientes y al proceso productivo de los mismos.

El know- how adquirido en todos estos años, así como la clara orientación al cliente y el compromiso con la mejora constante, innovación y calidad de nuestros productos, hacen de esta compañía un referente en su sector.

Desde años aquí, la empresa está desarrollando una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre todas las personas que componen la sociedad así como la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad.

El presente Plan de Igualdad se enmarca dentro de este compromiso y apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la Igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en las diferentes áreas y o departamentos que componen la empresa.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Harinera Riojana S.A.					
NIF	A26068965					
Domicilio social	Carretera de Logroño S/N, 26300 Nájera (La Rioja)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima.					
Año de constitución	1988					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Jesus María Arce Ibáñez					
Cargo	Gerente					
Telf.	941 41 01 21					
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	Beatriz Sáenz Arnáez					
Cargo	Directora financiera					
Telf.	941 41 01 21					
e-mail	Beatriz.saenz@harinerariojana.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Industrial					
CNAE	1061- Fabricación de productos de molinería					
Descripción de la actividad	Fabricación de harina principalmente de trigo y subproductos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito nacional.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	19	Hombres	58	Total	77
Centros de trabajo	Nájera					
Facturación anual (€)	46.593.798,41 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	4	Total	5

Marco Legal en el que se encuadran los planes de Igualdad.

Consideramos hacer una reseña al Marco Legal en el que se encuadran los planes de Igualdad. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales, europeos y estatales.

- En la Unión Europea, este principio, lo recoge como un principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 01 de mayo de 1997 considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros
- En España, en el artículo 14 de la Constitución de 1978 menciona el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 de la referencia Constitución 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 artículo 45.1 de la citada Ley obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).
- Para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres, así como para potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar, se han establecido reformas legislativas en diversas órdenes a través de entre otras, El Real Decreto Legislativo 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Además, para una mayor protección social y garantías en las relaciones laborales respecto de aquellas mujeres víctimas de violencia de género resulta necesario hacer referencia a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1) COMPROMISO DE LA EMPRESA

Por parte de la Dirección de la organización se ha establecido el objetivo de que el 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 de la mejora de la calidad de vida del

personal de la organización. Consideramos que si se consigue una mejora del clima laboral y de la conciliación familiar se incrementará la productividad del personal.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un estudio de la situación y posición de las mujeres y hombres de las empresas para poder detectar la posible presencia de discriminación y desigualdad que requiera adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo sino conseguir también la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, así como la promoción, formación y retribución y conciliación de la vida personal en la medida de lo posible.

2) CARACTERÍSTICAS GENERALES

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la organización.

Las características que rigen el plan son:

- Se trata de un plan diseñado para el conjunto de la plantilla independientemente de que se trate de hombres y mujeres.
- Considera la transversalidad de género como uno de los principales principios y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de sexos.
- El principio básico para llegar a una igualdad efectiva es la participación a través del dialogo y cooperación de las partes
- Se considera un plan dinámico y abiertos a los posibles cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- La dirección de la empresa se compromete a garantizar los recursos humanos y materiales que sean necesarios para lograr la implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

2. ESTRUCTURA

Para la realización de plan se ha estructurado en los siguientes apartados:

- Se ha hecho un diagnostico de partida de la situación de mujeres y hombre en la empresa en los diferentes departamentos. Para ello, se ha realizado un análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de características de la plantilla, acceso y contratación a los diferentes puestos de trabajo, condiciones de trabajo, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y sensibilización del conjunto de la empresa en cuanto a igualdad.
- Programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad en los departamentos en los que actualmente puede haber algo más de desigualdad.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

Lo que se pretende conseguir es definir las medidas correctoras a implantar con las desigualdades existentes y especificar las medidas que se irán implantando para garantizar que

todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para responder al principio de igualdad, el programa de actuación se ha estructurado en la siguiente manera:

- a) Objetivos generales: referidos al conjunto del plan
- b) Objetivos específicos: se ejecutarán una vez desarrollados los objetivos generales.
- c) Indicadores y criterios de seguimiento
- d) Medidas
- e) Personas responsables
- f) Plazos de ejecución

Una vez ejecutado el programa de actuación, se hará hincapié en las siguientes partidas:

- a) Proceso de acceso y selección
- b) Clasificación profesional
- c) Contratación
- d) Promoción y ascenso profesional
- e) Formación
- f) Retribución
- g) Condiciones de trabajo
- h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Comunicación y sensibilización
- k) Violencia de género.

3. **DEFINICIONES**

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición que esté incluida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art. 5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier

organización cuyos miembros ejerza una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una empresa que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art. 9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que

sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art. 11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso

 Tutela jurídica efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo, con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

 Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

 Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de Harinera Riojana S.A., entre otros muchos principios, está impregnada en llevar a cabo una igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y por ello intentamos desarrollar una política de RRHH basada en el desarrollo de las personas independientemente de su sexo o cultura.

De hecho, en todos los procesos de selección, se apuesta por la diversidad en sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal pueda determinar un comportamiento distinto por parte de la empresa. Velamos por elegir al mejor candidato para cada puesto independiente de su sexo.

Somos conscientes de que, en realidad, en el mundo en el que vivimos no se cumple con total disposición la igualdad efectiva en muchos aspectos y por ello nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra visión de empresa es crear un mejor día a día para la mayoría de las

personas impulsando este principio de igualdad y siendo proactivo en la consecución del mismo poniendo a mano todas las herramientas que tenemos a nuestro alcance.

5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente plan es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio español (existentes en la actualidad o que se creen en el futuro) y a la totalidad de la plantilla.

6. VIGENCIA DEL PLAN

Aunque la duración inicial se había establecido en 5 años, según reunión de la Comisión Negociadora se procede a la modificación de la misma dejando establecido una duración de 4 años desde la firma del inicial plan de igualdad.

7. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar totalmente la perspectiva de genero en la gestión de la empresa.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
4. Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Harinera Riojana S.A y fomentar con ello la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto contribuyendo a reducir de esta manera desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
6. Promover la formación a cargo de la empresa para mujeres y hombres como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
7. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras victimas de violencia de género.
8. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.
9. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor independientemente de que la persona que este en el miso sea hombre o mujer.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Selección y contratación
 - Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección

- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existen subrepresentación.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.
- ❖ Promoción
 - Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- ❖ Formación
 - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
 - Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
- ❖ Retribución
 - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajadores de igual valor.
- ❖ Conciliación de la vida familiar y laboral
 - Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
 - Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad
- ❖ Salud laboral
 - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
 - Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.
- ❖ Comunicación
 - Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
 - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores.
- ❖ Violencia de género
 - Mejorar y divulgar los derechos legamente establecidos para las mujeres víctimas de género contribuyendo así a su protección.

9. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

A) Selección y contratación

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
-------------------	-----------	---------------------

Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	CV anónimo establecido.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación a entregar en las consultorías externas cuando corresponda tras la firma del presente plan.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres	Nombramiento de esa persona y difusión.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo	Modificaciones acometidas	Responsable de selección. Plazo: 2 años desde el cambio
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Inclusión de dicha cláusula dentro de los comunicados a realizar a las empresas de selección	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.

- b) Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

Medidas/ Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Tender a la eliminación de la segregación horizontal en los puestos y grupos profesionales donde el porcentaje de mujeres sea inferior al de los hombres en la empresa.	Nº de mujeres y hombres por grupo profesional y puesto.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Establecer como principio general la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes en igualdad de méritos y capacitación	Nº de vacantes y nº de mujeres y hombres seleccionados.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para	Información facilitada.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.

cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objetivo de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, para aquellos puestos y/ o departamentos donde estén subrepresentadas.		
--	--	--

- c) Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Medidas/ Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalente de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo	Acciones puestas en marcha	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	Informe del numero de personas por sexo	Responsable de personal. Plazo: Vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo por sexo.	Información trasladada a la Comisión	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contrato a tiempo parcial y a tiempo completo	Información trasladada a la Comisión	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.

B) Promoción

- a) Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad,	Inclusión de este principio en los procesos de promoción.	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.

tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.		
Intentar mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de Dirección	Equidad en el número de hombre y mujeres en los puestos directivos	Responsable de selección. Plazo: Vigencia del plan.
Mantener los programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional.	% de mujeres participantes en los programas de desarrollo.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Reforzar nuestros procesos de comunicación informando de las vacantes.	Nº promociones anuales de hombres y mujeres	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad.	Nº de promociones internas con relación al número de contrataciones externas.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta.	Información realizada.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
En caso de rechazo a un puesto de trabajo, mantener informada a la persona candidata sobre los motivos del rechazo orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil	Información realizada.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.
Formar a las personas responsables de evaluar las candidaturas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable de personal Plazo: Vigencia del plan.

C) FORMACIÓN

- a) Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
En el caso de realizar contratos con	Inclusión de la cláusula	Responsable de RRHH

empresas de formación externa, incluir una cláusula en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.		Plazo: Vigencia del plan.
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas.	Inclusión de la cláusula	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan.
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	% de hombres y mujeres formadas	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan.
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Formación	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades	Formación	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que estén subrepresentadas.	Formación	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

- b) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Mantener el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en tienda y garantizar que las que se acuerdan entre el mando y el co worker en el transcurso de la entrevista del desempeño son impartidas	% hombres y mujeres que reciben formación	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Garantizar que las formaciones distintas de las propias de su puesto de trabajo, que se acuerdan entre el/la co worker en el transcurso de la entrevista del desempeño, son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

D) RETRIBUCIÓN

- a) Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener activo el plan de remuneración de todo el personal.	Entrega informe	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Informar cuando exista un cambio de criterio de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Información realizada	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario.	Revisión realizada	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Realizar estudio de brecha salarial	Informe realizado	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

E) CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Información realizada	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas y concedidas.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Informe personal que haya disfrutado de los permisos.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

F) CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- a) Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar de las medidas existentes que mejoran las legamente previstas.	Difundir las medidas	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Utilizar las nuevas tecnologías de la	Número de horas utilizadas	Responsable de RRHH

información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos		Plazo: Vigencia del plan
Incluir en todos los procesos de promoción el principio de qué a equivalencia de idoneidad de condiciones entre hombres, la empresa optara por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	Principio incorporado	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.	Numero de trabajadores que se acogen a este derecho.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

G) SALUD LABORAL

- a) Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de riesgo por embarazo.	Responsable de PRL. Plazo: Vigencia del plan
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adoptarlo si fuera necesario al artículo 26 e la LPRL.	Evaluaciones revisadas.	Responsable de PRL. Plazo: Vigencia del plan
Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Responsable de PRL. Plazo: Vigencia del plan
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y protocolos médicos revisados	Responsable de PRL. Plazo: Vigencia del plan
Garantizar que donde no exista un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Habilitar espacio	Responsable de PRL. Plazo: Vigencia del plan

- b) Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas.	Informar a la comisión	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan
---	------------------------	---

H) **COMUNICACIÓN**

- a) Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones.... Y en la pagina web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Modificaciones realizadas.	Responsable de informática. Plazo: Vigencia del plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Personas formadas.	Responsable de RRHH Plazo: Vigencia del plan

- b) Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación.	Mensajes dedicados a la igualdad.	Responsable de informática. Plazo: Vigencia del plan.
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa	Número de opiniones y sugerencias.	Responsable igualdad: Plazo: Vigencia del plan.
Mantener la existencia de esta persona responsable de Igualdad	Nombre de la persona designada.	Responsable gerente Plazo: Vigencia del plan.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la Igualdad de oportunidades.	Empresas informadas.	Responsable de comunicación. Plazo: un año después de la firma.

- c) Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización	Información a los trabajadores.	Responsable de comunicación. Plazo: Vigencia del plan.
Facilitar en la medida de lo posible, el	Medios accesibles	Responsable de

acceso a los medios de comunicación		comunicación. Plazo: Vigencia del plan.
-------------------------------------	--	--

I) **VIOLENCIA DE GÉNERO**

- a) Mejorar y divulgar los derechos legamente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar protocolo específico en violencia de género	Realización de protocolo.	Responsable de igualdad Plazo: tres años después de la firma del plan,
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género	Difusión en los medios habituales de la empresa.	Responsable de informática. Plazo: Vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento el Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Comisión informada	Responsable Igualdad. Plazo: Vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a nuestros procesos de reclutamiento.	Colaboraciones establecidas.	Responsable Igualdad. Plazo: Vigencia del plan.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de igualdad y la consecución de sus objetivos: vigilancia del respecto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad sobre la aplicación del mismo.

Se intentará llevar los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan para que forme parte integral de la evaluación.

Una vez realizado el análisis del presente plan de igualdad se ha obtenido una serie de conclusiones que indican a continuación y que nos ayudarán a ir modificando la estructura en el futuro y sobre todo seguir avanzando en material de igualdad.

CONCLUSIONES:

- Una vez analizado los diferentes aspectos y áreas de la empresa, consideramos que hay recorrido de mejora para llegar a tener una plantilla equitativa en cuanto a hombres y mujeres en la parte de almacén y fábrica ya que componen el 50% del total del personal de la empresa. Para ello, vamos a valorar incorporar poleas en diferentes partes del proceso productivo que nos lleve a una minoración del esfuerzo físico desarrollado por el personal.
- Para todo el personal que actualmente va a turnos, se están y se van a seguir realizando, inversiones en el proceso productivo que conlleve a minorar el trabajo manual en ciertas partes del proceso productivo y que por lo tanto permita eliminar el turno de noche ya que consideramos que beneficiaría al personal y a la conciliación familiar.
- En los puestos de oficina, se va a permitir más flexibilidad en cuanto a los horarios y se va a implementar de forma esporádica permitir al personal que teletrabaje para conseguir una mejor conciliación familiar.

11. AUDITORIA RETRIBUTIVA

En virtud de los datos proporcionados por el departamento de personal relativa a la cuantía de los diferentes conceptos retributivos correspondientes a la totalidad de los empleados que han estado o siguen durante el ejercicio 2021, se ha realizado una comparación de la cuantificación de los distintos conceptos existentes entre hombres y mujeres y estos no presentan ninguna diferencia por razón de sexo como puede verse en la tabla de conceptos retributivos que se muestra a continuación:

CONCEPTOS	HOMBRES	MUJERES	MEDIA H.	MEDIA M.
ANTIGÜEDAD	2.402,08		30,41	0,00
Salario Base	608.897,46	140.737,58	7.707,56	6.701,79
Base Pagas Extras	126.808,49	30.891,25	1.605,17	1.471,01
En especie	3.200,00		40,51	0,00
Prorr. p. mayo	1.787,87		22,63	0,00
Prorr. p. estud	1.787,87		22,63	0,00
Salario base+plusconvenio	20.912,95		264,72	0,00
Paga Extra de Cobro Mensual 1	50.021,32	11.727,81	633,18	558,47
Paga Extra de Cobro Mensual 2	50.021,32	11.727,81	633,18	558,47
COMPLEMENTO I.T.		126,91	0,00	6,04
Antigüedad	680,50		8,61	0,00
Salario	866.519,86	195.211,36	10.968,61	9.295,78
Horas Extras no estructurales	824,51		10,44	0,00
Nocturnidad	23.128,86	5.059,20	292,77	240,91
incentivos	8.253,55	1.230,00	104,48	58,57
PLUS DISPONIBILIDAD	5.145,90		65,14	0,00
Pl.pe.sdf.e.tra	20.800,90	1.066,81	263,30	50,80
Pvopt		763,94	0,00	36,38
Compl.personal absorbible	123.019,84	54.779,65	1.557,21	2.608,55

Complementos Salariales	181.173,56	62.899,60	2.293,34	2.995,22
--------------------------------	-------------------	------------------	-----------------	-----------------

Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero no vienen derivadas de las cuantías de los diferentes conceptos retributivos sino del diferente número de mujeres y hombres en cada categoría y de la responsabilidad de cada uno de ellos.

12. ANALISIS CUANTITATIVO Y ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Harinera Riojana es una empresa que ha ido avanzado en material de igualdad puesto que, dentro de todos sus procesos de selección, se valora de forma indiferente que el candidato sea hombre o sea mujer.

Valorando la plantilla por departamentos, en el año 2021 la clasificación era la siguiente:

CATEGORIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Gerente	1	1	0
Administración y Logística	14	7	7
Calidad	3	2	1
Producción, diseño e I+D	2	0	2
Laboratorio	8	1	7
Mantenimiento	3	3	0
Almacén y fábrica	38	38	0
Informática y sistemas	2	2	0
Jefe de trigos	1	0	1
Vendedores	3	3	0
Chóferes	1	1	0
Limpieza	1	0	1
TOTALES	77	58	19

De la anterior clasificación se puede deducir que la empresa se encuentra masculinizada en las áreas de almacén y fábrica, mantenimiento, informática y vendedores y feminizada en el área de laboratorio. En el resto de los departamentos de la empresa existe una equidad en cuanto al número de hombres y de mujeres.

Siguiendo la clasificación anterior, las áreas de gerente, administración y Logística, calidad, producción, diseño e I+D, informática y sistemas y jefe de trigos son puestos que requieren una formación concreta por lo que el personal contratado dispone de una licenciatura o un grado. En la parte de almacén y fábrica, mantenimiento, vendedores y limpieza no existe una formación concreta por lo que se trata de personal con una categoría inferior.

Como se puede observar en el organigrama incluido anteriormente, la empresa cuenta con un mando directivo diferenciado por el director general y el gerente, un director de fábrica, seguido de los puestos intermedios y finalmente los operarios. Teniendo en cuenta esta

clasificación, indicamos a continuación el número de hombres y mujeres que existen en cada uno de los niveles de jerarquía (actualizado):

PUESTOS DE DIRECCIÓN Y ENCARGADOS	HOMBRES	MUJERES
Gerente, director comercial y director de compra de trigo	1	0
Directora financiera	0	1
Supervisor de planta	1	0
Director de calidad	1	0
Director de Logística	1	0
Director de informática y sistemas	1	0
Encargado de almacén	1	0
PRL y productividades	1	0
Encargado de fábrica	1	0
Responsable de mantenimiento	1	0
Director de Producto e I+D	0	1
Director de trigos y planificación	0	1
TOTALES	9	3

En la creación de la empresa y en los años siguientes a la misma, la empresa estaba compuesta en los puestos intermedios y en las oficinas en su totalidad por hombres. Esto ha ido variando a lo largo de los años y por tanto ha variado la forma de contratación del personal para valorar y tener en cuenta la valía del candidato independientemente de su sexo.

13. ÓRGANO COMISIÓN SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD.

Corresponde a las partes firmantes del Plan de Igualdad determinar los órganos destinados al control y seguimiento de las medidas adoptadas. Para ello, se establece que serán los miembros de la comisión negociadora los mismos que los miembros de la comisión de seguimiento del plan. Entre sus funciones se fija el seguimiento y análisis de la información relativa a la ejecución de acciones acordando su revisión cuando sea necesario. Por lo tanto el Órgano estará formado por: Beatriz Sáenz Arnaez, Verónica Alba Ramirez, Barbara Perez Perez y Cristian Sevastru Constantin.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS.

Para llevar a cabo cualquier modificación incluida en el plan de igualdad se deberá solicitar la convocatoria de una reunión por la comisión Negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad.

Para ello, se solicitará por escrito a cualquier uno de los miembros de la Comisión un orden del día con las medidas a analizar o modificar dentro del plan de igualdad.

Además, se establece que en el caso de discrepancias en cualquiera de las modificaciones y medidas a implantar, se intentará resolver primero por los miembros de la Comisión Negociadora y en el caso de que no se llegue a solventar incluyendo una reunión con la plantilla en la que se voten las medidas que generan discrepancias.



ORGANIGRAMA

