

PLAN DE IGUALDAD DE HERCHAMP 2017 S.L.



1. DEFINICIONES
2. INTRODUCCIÓN
3. ESTRUCTURA
4. COMISIÓN DE IGUALDAD
5. FASE DE DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. PLAN DE ACCIÓN: (ACCIONES IMPLANTADAS, ACCIONES A IMPLANTAR)
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. METODOLOGIA
10. ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD
11. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

1. 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 incluida en la Ley Orgánica 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

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

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 necesario y adecuados.

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

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

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios 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.

Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de La Sociedad y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad.

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del Empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

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

Indemnización frente a represalias

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HERCHAMP 2017 S.L					
NIF	B26220681					
Domicilio social	Carretera Calahorra, 6, 26560 Autol, La Rioja					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Administrador Único	1 persona sexo masculino					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Agricultura					
CNAE	0113					
Descripción de la actividad	Cultivo hortalizas especialidades de horticulturas y productos de vivero					
Ámbito actividad	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	199	Hombres	58	Total	257
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRANAJADORES RLPT						

Marco Legal

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

La normativa donde aparece recogido el principio de igualdad efectiva, a nivel nacional e internacional:

- **Tratado de Ámsterdam** (1 de mayo de 1997) – Eliminación de desigualdades como principio fundamental
- **Constitución Española** (1978) Art. 14 “derecho a la igualdad y a la no discriminación”; art. 9.2 “obligación de los poderes de promover la igualdad efectiva”
- **Ley orgánica 3/2007** (22 de marzo de 2007) “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (En adelante, LOIEMH)
- **Real Decreto-ley 6/2019** (01 de marzo de 2019) “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.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto de la LOIEMH es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la

presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

El Plan de Igualdad de **HERCHAMP 2017 S.L.** se rige por las directrices establecidas en LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de **HERCHAMP 2017 S.L.** De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

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

La presente ley pretende garantizar la 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, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LOIEMH, legisla estableciendo que la sociedad, y con la finalidad indicada,

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 los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de La Sociedad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la sociedad, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de La Sociedad que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **HERCHAMP 2017 S.L.** cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad de **HERCHAMP 2017 S.L.** va dirigido a toda la sociedad, su único centro de trabajo ubicado en Carretera Calahorra, 6, 26560 Autol, La Rioja.

Ámbito temporal

La vigencia del plan de igualdad es de 4 años desde su aprobación el 16 de febrero de 2023 es decir hasta el 16 febrero de 2027.

El presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

3 ESTRUCTURA

Con arreglo a lo estipulado en la LOIEMH en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un “Plan de Igualdad”, estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- Constitución de la “Comisión de la Comisión Negociadora”
- Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de igualdad, a la plantilla.
- Diagnóstico
- Preparación del Plan de igualdad
- Negociación de las medidas implantadas en el Plan de igualdad
- Constitución de la “Comisión de Seguimiento de Igualdad”
- Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

LA SOCIEDAD HERCHAMP 2017 S.L. decide contar con la ayuda de consultoría externa con la Consultoría Doble A Consulting S.L. para la gestión de toma de datos de la empresa, sus representantes y sus RLT, la llevanza de las reuniones, preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de igualdad, contando para ello con una consultora externa experta en Planes de Igualdad y perspectiva de género en la Sociedad.

Constitución de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de Igualdad

Desarrollado en el punto 4.

Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad:

Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la dirección de La Sociedad al grueso de la plantilla de HERCHAMP 2017 S.L., en dicho proceso se da el anuncio de la creación de la comisión de igualdad (paritaria) constituida para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de medios telemáticos de la compañía, con el objeto de concretar la comunicación de la elaboración del Plan de Igualdad, todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace partícipe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan de igualdad, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso. A esos efectos se comunica a la plantilla un comunicado de elaboración e implementación del plan de igualdad y se les insta a su colaboración en todo el proceso.

Diagnóstico

En HERCHAMP 2017 S.L. se realiza un análisis de la situación de la plantilla a fecha del ejercicio 2021. Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa
- Selección.
- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Actuación en caso de víctimas de violencia de género en el ámbito de la mercantil.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de los representantes legales de toda la plantilla, requerimiento información a la empresa y a los profesionales pertenecientes a esta empresa; cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la sociedad.

Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.

Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por todos los miembros de la Comisión una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.

Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

4 COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

4.1. Comisión Negociadora

La **Comisión Negociadora** se constituye con fecha **28 de julio de 2022**, como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Objeto** – Promocionar la Igualdad de oportunidades en HERCHAMP 2017 S.L., negociar elaborar e implementar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la sociedad. Velar por el seguimiento del Plan.
- **Ámbito** – Su ámbito de actuación comprenderá los distintos centros que mantenga HERCHAMP 2017 S.L.

Objetivos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La composición será paritaria entre La Sociedad y la Representación de trabajadores y trabajadoras, representada por la RLT de la empresa HERCHAMP 2017 S.L.

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
1	1	Bancada social
1	1	Bancada empresa

Funciones

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en HERCHAMP 2017 S.L.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación a la Comisión y encargado de la preparación de las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá que informar al personal de la empresa sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos del sector de actividad.

La empresa estará obligada a inscribir su Plan de Igualdad en el registro de planes de igualdad correspondiente, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

4.2. Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de HERCHAMP 2017 S.L., así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 16 de febrero de 2023, HERCHAMP 2017 S.L. acuerda la siguiente composición:

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
1	1	Bancada social
1	1	Bancada empresa

La composición de la comisión negociadora está representada por 2 persona del sexo femenino y 2 del sexo masculino. La misma está equilibrada relativo al sexo de la composición.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, como órgano de consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

1. Selección de personal y acceso al empleo.
2. Contratación.
3. Condiciones de trabajo.
4. Clasificación profesional.
5. Retribuciones.
6. Formación de la Plantilla.
7. Promoción de la Plantilla.
8. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
9. Salud Laboral.
10. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
11. Violencia de Género.
12. Comunicación y sensibilización.

Entre las funciones encomendadas a esta:

1. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de HERCHAMP 2017 S.L.
2. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
4. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
6. Elevar a la dirección de HERCHAMP 2017 S.L. propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones de la sociedad.
7. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la sociedad, canalizando todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
8. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
9. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Revisar que todos los textos generados por La Sociedad hagan un uso no sexista del lenguaje.

Con carácter ordinario, se celebrará reuniones a la mitad del plan de igualdad y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán preferentemente de forma telemática y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.

Esta Comisión contará con su propio Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado con fecha 16 de febrero de 2023.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, **HERCHAMP 2017 S.L.** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones, en su caso, y preferentemente serán telemáticas.
- Material preciso para ellas.

- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por La Sociedad en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes.

5 FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la sociedad. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de la totalidad de la empresa, la dirección de la empresa y de la plantilla representada por su RLPT, reportando una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante, donde se puede conocer la percepción del funcionamiento interno de la entidad.

Se buscó la colaboración tanto de la Comisión Negociadora, como de la dirección y administración de la entidad, igual que de la bancada social.

En base a estas materias y al análisis de toda la información recabada, se muestra el siguiente análisis.

5.1 Situación de la organización

El análisis se realiza de la empresa del ejercicio 2021 con los datos aportados por la integridad de la empresa, desde la dirección hasta la plantilla representada por su RLPT.

De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

Órganos de Decisión

El órgano de administración de HERCHAMP 2017 S.L. está formado por una persona física de género masculino que ostenta el cargo de administrador único.

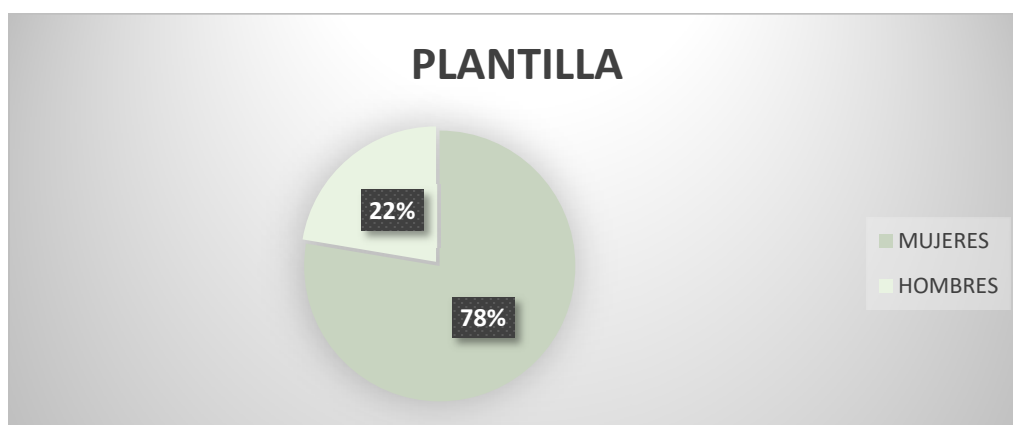
Representantes de la bancada social:

La empresa si cuenta con Representación Legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT).

Plantilla.

Ahora vamos a dar un reflejo fiel de los datos de la plantilla en la sociedad en el ejercicio 2021.

Número de personas trabajadoras		
Hombres	58	22,20%
Mujeres	199	77,80%
TOTAL	257	100%

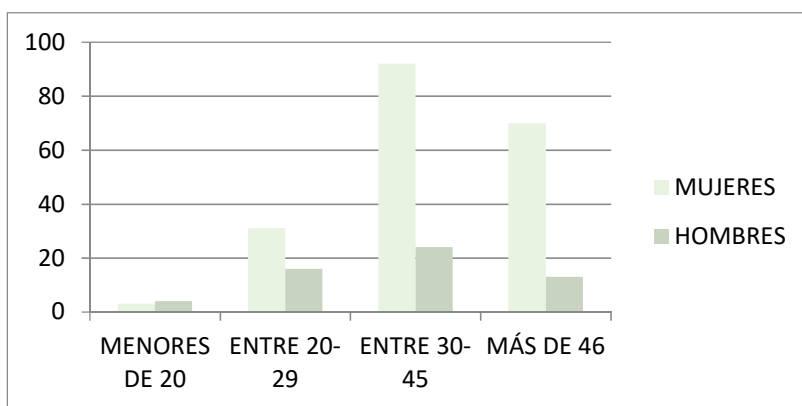


La plantilla, al momento de realizar el plan de igualdad, al 31 de diciembre de 2021; tiene 255 personas trabajadoras, de las que un 22 % son de sexo masculino y un 78 % son de sexo femenino. Estamos ante una plantilla de presencia superior femenina. Nos encontramos ante una plantilla feminizada.

Ratios:

Edad:

EDAD	MUJERES	HOMBRES
MENORES DE 20	3	4
ENTRE 20-29	32	16
ENTRE 30-45	93	25
MÁS DE 46	71	13



EDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Menores de 20 años	3	42,86%	1,53%	4	57,14%	7,02%	7	2,77%
Entre 20 - 29 años	32	65,96%	15,82%	16	34,04%	28,07%	47	18,58%
Entre 30 - 45 años	93	79,31%	46,94%	25	20,69%	42,11%	116	45,85%
Más de 45 años	71	84,34%	35,71%	13	15,66%	22,81%	85	32,81%
TOTALES	199		100,00%	58		100,00%	257	100,00%

Por ratios de edades, la presencia femenina es superior. La ratio que más destaca, es la ratio de 30 a 45 años, donde la presencia femenina es superior en 79,3%, frente al 20,7 % que son hombres.

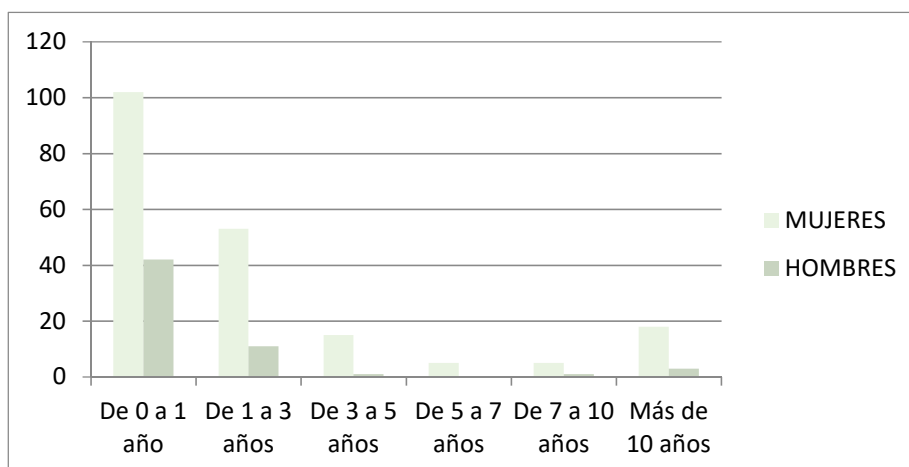
Y por último en los intervalos de 20-29 años y de más de 46 años, la presencia femenina es mayor que la masculina, en más del 77% para esos dos tramos de edad. La diferencia porcentual es debido a la presencia general superior de mujeres trabajadoras en la plantilla.

ANÁLISIS PLANTILLA

Antigüedad:

TEMPORALIDAD	MUJERES	HOMBRES
De 0 a 1 año	101	42
De 1 a 3 años	55	11
De 3 a 5 años	15	1
De 5 a 7 años	5	0
De 7 a 10 años	5	0
Más de 10 años	18	4

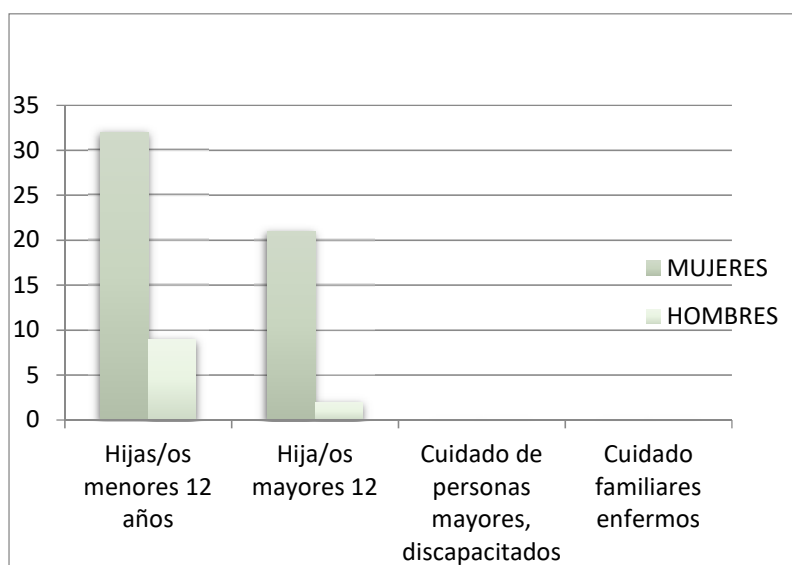
ANTIGÜEDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Entre 0 - 1 año	101	70,83%	51,52%	42	29,17%	73,68%	144	56,47%
Entre 1 - 3 años	55	82,81%	26,77%	11	17,19%	19,30%	66	25,10%
Entre 3 - 5 años	15	0,00%	7,58%	1	0,00%	1,75%	16	6,27%
Entre 5 - 7 años	5	100,00%	2,53%	0	0,00%	0,00%	5	1,96%
Entre 7-10 años	5	0,00%	2,53%	0	0,00%	0,00%	5	1,96%
Más de 10 años	18	85,71%	9,09%	4	14,29%	5,26%	21	8,24%
TOTALES	199	77,65%	100,00%	58	22,35%	100,00%	257	100,00%



La plantilla representada en antigüedad, está distribuida en varias clasificaciones con porcentajes diversos en sesgo de sexo, como arriba se puede identificar, estando las antigüedades superiores de 0 a 1 año, representados en un alto porcentaje por el sexo femenino. En la franja de 1 a tres años y de más de 10 años, la plantilla está integrada por el sexo femenino en más del 80%.

Plantilla con cargas familias:

Cuidados	MUJERES	HOMBRES
Hijas/os menores 12 años	32	9
Hija/os mayores 12	21	2
Cuidado de personas mayores, discapacitados	0	0
Cuidado familiares enfermos	0	0



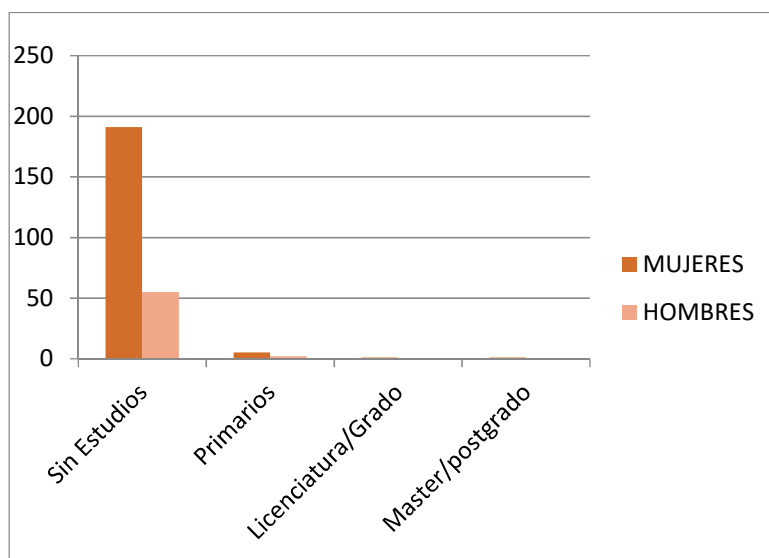
En la representación de la plantilla en cargas familiares, entendiendo en términos generales por “cargas familiares” el conjunto de necesidades de la familia, que incluyen desde la alimentación y educación de familiares de primer grado (ascendientes y descendientes) y cónyuges, hasta los gastos ordinarios del hogar, médicos, farmacéuticos, laborales o humanos que permitan unas condiciones de vida dignas a la familia; nos encontramos que la plantilla femenina tiene el porcentaje superior de cuidado de descendientes, su causa principalmente es que la plantilla está feminizada, dado que la empresa está conformada por un número superior de mujeres.

- **Nivel de estudios de la plantilla:**

La presente estadística arroja los datos de formación de la plantilla de la empresa quedando representada de la siguiente forma, a continuación, detallamos el nivel de formación por sexo:

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES
Sin Estudios	191	55
Primarios	5	2
Secundarios	0	0
Bachillerato/Cou	0	0
Licenciatura/Grado	2	1
Master/ Post-grado	1	0
TOTALES	199	58

FORMACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Sin estudios	191	0,00%	95.97%	55	0,00%	94.82%	246	96,50%
Educación Primaria	5	71,43%	2,51%	2	28,57%	3,44%	7	2,72%
Licenciatura/grado	2	75,00%	1.00%	1	25%	1.74%	3	0,39%
máster/postgrado	1	100,00%	0,52%	0	0,00%	0,00%	1	0,39%
TOTALES	199		100%	58		3,51%	257	100%



Los gráficos evidencian que la mayoría de trabajadoras contratadas viene con estudios no homologados en España pero debemos indicar que tiene nivel básico de sus países de origen, por esa razón se indica “sin estudios” dado que no es posible acreditar ese nivel de estudios conforme normativa española. El otro grupo de trabajadoras de las que se conocen sus estudios, tienen a nivel primario. Por otro lado, la empresa cuenta con el nivel licenciatura y nivel master de tres mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en el departamento de gestión y administración.

Los porcentajes son superiores de representación en la formación de la mujer, entendemos que trae causa directa de la mayor representación femenina en la empresa, es decir la mayor presencia en esta empresa feminizada.

Estamos ante un sector del campo para el cual el desempeño de los trabajos no requiere de una formación reglada para realizar los trabajos de la empresa. Traemos a colación que la empresa forma a la plantilla en la actividad desde la forma práctica del desempeño del puesto de trabajo junto con aquella formación legal establecida como la relativa a la manipulación de alimentos.

Esta empresa del sector del campo dota de un puesto de trabajo a mujeres de este sector en una localidad pequeña, la empresa emplea a mujeres de la denominada la España vaciada.

SELECCIÓN Y ACCESO A LA EMPRESA

Se debe tener en cuenta que hay personas trabajadoras que han cambiado de contrato o han trabajado con diferentes tipos de contrato durante el año analizado.

Se incluye a las personas trabajadoras que han hecho sustituciones de vacaciones, bajas, IT, etc.

ALTAS

Año 2021

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	3	2,10%	2	1,40%
130 Indefinido tiempo completo discapacitados	1	0,70%	0	0%
300 Indefinido fijo- discontinuo	34	23,8%	92	64,34%
389 Indefinido fijo-discontinuo. Transformación en contrato temporal.	0	0%	2	1,40%
401 Duración Determinada Tiempo Completo – Obra o Servicio Determinado	0	0%	1	0,70%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	4	2,80%	4	2,80%

2020

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	0	0%	2	1,40%
189 Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal	1	0,70%	0	0%
300 Indefinido fijo- discontinuo	2	1,40%	8	5,60%
389 Indefinido fijo-discontinuo. Transformación en contrato temporal.	1	0,70%	6	4,20%
401 Duración Determinada Tiempo Completo – Obra o Servicio Determinado	2	1,40%	2	1,40%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	24	16,8%	95	66,43%

2019

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	0	0%	2	1,24%
300 Indefinido fijo-discontinuo	2	1,24%	14	8,7%
389 Indefinido fijo-discontinuo. Transformación en contrato temporal.	0	0%	3	1,86%
401 Duración Determinada Tiempo Completo – Obra o Servicio Determinado	0	0%	1	0,62%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	37	22,98%	102	63,35%

BAJAS
2021

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	4	3,12%	8	6,25%
189 Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal	1	0,78%	0	0%
300 Indefinido Fijo-discontinuo	21	16,4%	60	46,87%
389 Indefinido fijo-discontinuo. Transformación en contrato temporal.	2	1,56%	11	8,59%
401 Duración Determinada Tiempo Completo – Obra o Servicio Determinado	0	0%	2	1,56%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	5	3,90%	15	11,72%

2020

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	1	0,68%	4	2,15%
300 Indefinido Fijo-discontinuo.	1	0,68%	17	9,14%
389 Indefinido fijo-discontinuo. Transformación en contrato temporal.	2	1,08%	7	3,76%
401 Duración Determinada Tiempo Completo – Obra o Servicio Determinado	2	1,08%	2	1,08%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	27	14,5%	83	44,62%

2019

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
100 Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	1	0,54%	5	2,69%
300 Indefinido fijo discontinuo	3	1,61%	34	18,28%
402 Duración determinada - eventual circunstancias por producción.	39	21%	104	55,91%

En la empresa el proceso y sistema de selección no está protocolizado y no se cuenta con procesos formales, se gestiona el acceso y selección de la siguiente forma:

Para el acceso a la empresa se publican ofertas de empleo en páginas como las del Servicio público de empleo (SEPE) pero sobre todo se contrata por el boca a boca.

Los trabajadores/as que actualmente trabajan con nosotros nos indican a familiares suyos que están interesados en venir a trabajar a España.

El proceso de selección y sistema de selección se hace a través de la encargada de personal. Ella es la persona encargada de recoger las solicitudes de futuros trabajadores/as y los entrevista a través de chat (ya que la mayoría de las veces los trabajadores/as no se encuentran en España si no en su país de residencia, Rumania). Mediante esta entrevista la encargada de selección, escoge a las personas indicadas para la realización del trabajo a desempeñar.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A continuación, se analiza la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad por sexo, para identificar la existencia de infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios y superiores.

Se incluye tabla de departamento y puesto desagregados por sexo con datos porcentuales y absolutos en el año 2021:

Título del Puesto	Departamento	Nº. de Mujeres	%	Nº. de Hombres	%	Categorización
APOYO RECOLECCIÓN	PRODUCCIÓN	0	0	19	7,1	Masculinizada
ENVASADO	PRODUCCIÓN	57	22,4	6	2,4	Feminizada
RECOLECCIÓN	PRODUCCIÓN	130	51,4	13	4,7	Feminizada
TRABAJADOR/A DE CAMPO	PRODUCCIÓN	1	0	7	3,1	Masculinizada
APOYO ENVASADO	PRODUCCIÓN	0	0	9	3,9	Masculinizada
RESPONSABLE ENVASADO Y LAMINADO	PRODUCCIÓN	1	0,4	0	0	Feminizada
EXPEDICIÓN	PRODUCCIÓN	1	0,4	1	0,4	Equilibrada
CAPITAN/A RECOLECCIÓN	PRODUCCIÓN	4	1,6	0	0	Feminizada
MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	0	0	1	0,4	Masculinizada
RESPONSABLE LÍNEA LAMINADO	PRODUCCIÓN	1	0,4	0	0	Feminizada
RESPONSABLE LÍNEA ENVASADO	PRODUCCIÓN	1	0,4	0	0	Feminizada
OFICIAL 1ª Y 2ª	PRODUCCIÓN	0	0,4	1	0,4	Masculinizada
AYUDANTE TÉCNICO/A DE CALIDAD	PRODUCCIÓN	1	0,4	0	0,4	Feminizada
TÉCNICO/A CULTIVO	PRODUCCIÓN	0	0	1	0,4	Masculinizada
FINANCIERO Y CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN	1	0,8	0	0	Feminizada

Es una empresa feminizada en su generalidad además debemos de indicar que hay dos estructuras laboralmente diferenciadas como es la parte de estructura y organización formada por la administración de la sociedad que es, a la fecha, representada por una persona de sexo masculina el administrador único, la gerencia y administración, la parte denominada “oficinas” que está formada mayoritariamente por el sexo femenino y la parte de trabajos manuales que está claramente feminizada.

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

El principal motivo por el cual es importante la formación del personal de una compañía, radica en que, dicho personal adquiera conocimientos y nuevas competencias, dado que son las personas que forman la empresa las que aportan ideas, realizan proyectos, para el buen funcionamiento de la misma y su mejora continua ya que cuanto mayor es el grado de preparación del capital humano de la organización, mayor será su nivel de productividad. Asimismo, la formación no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para lograr los propósitos e intenciones que tienen las empresas.

A la fecha, la empresa cuenta con un proceso obligatorio para toda persona trabajadora de formación interna en la sociedad, este curso que la empresa ofrece e imparte a toda su plantilla

es el curso de buenas prácticas e higiene, curso necesario y obligatorio dada la actividad de la sociedad de la manipulación de alimentos.

Además, toda persona trabajadora del ámbito administrativo se le ofrece e imparte el curso de prevención de riesgos laborales.

También, una mujer que forma parte de la comisión negociadora ha recibido un curso de 50 horas en materia de igualdad "*Curso de especialización en gestión de la igualdad laboral*".

PROMOCIÓN EN LA EMPRESA

No hay un protocolo de promoción definido en la empresa. Los trabajadores/as son promocionados en función de las necesidades de producción que se van generando, valorando siempre la destreza que tiene el trabajador/a para la realización de ese trabajo. Teniendo en cuenta que somos una empresa que produce y comercializa champiñón no hay muchos puestos de responsabilidad que tengan que ser cubiertos ya que la mayoría de ellos constan de mano de obra y los puestos de responsabilidad son los de supervisión del trabajo.

La sociedad, a la fecha, no cuenta con un protocolo de promoción interna propiamente dicho en aspecto formal.

Ordenación del tiempo, condiciones de trabajo:

La jornada es de 1791h/anuales según convenio para las personas trabajadoras

La jornada habitual es de 8 horas laborables diariamente repartidas en un horario flexible, generalmente es de 07:00 a 13:00 con una hora para comer y sus correspondientes descansos y luego de 14:00 a 16:00

Se aplica un descanso de 20 minutos remunerado, siempre y cuando se realicen 6 horas continuadas de trabajo. Y también aquellas personas que trabajen de 7.00 h a 13.00h disfrutan de los 20 minutos de descanso remunerado.

Dependiendo de las necesidades de producción y contemplado por convenio la jornada laboral diaria puede llegar a ser de 12 horas diarias siempre y cuando no se superen las 40 horas semanales y siempre respetando los descansos establecidos entre una jornada y otra tal y como se contempla en el estatuto de los trabajadores

Salud laboral:

La sociedad cuenta con un Servicio de Prevención ajeno en Prevención de Riesgos Laborales acreditado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para asesorar, gestionar y adaptar la actividad de la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de la plantilla de las empresas mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia la sociedad cumple y comparte la Seguridad y Salud en el trabajo de su personal conforme lo establecido en la vigente normativa como en su convenio colectivo de aplicación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.

Si bien cabe una mención especial a la Protección de la maternidad desde la evaluación de los riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadoras/es si hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible,

la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, a otro compatible con su estado, y dicho cambio no resulte técnica y objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora deberá iniciar el trámite con la entidad gestora o mutua colaboradora que corresponda, para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 39 del RD295/2009 de 6 de marzo.

Por último, se manifiesta que la empresa busca en todo momento adaptar el puesto de trabajo, a la situación especial de la empleada; en caso de no ser posible se tramita el riesgo de embarazo que normalmente viene aprobado por la mutua y suelen conceder la baja por riesgo de embarazo entre la semana 20/24.

En la empresa HERCHAMP evalúan los riesgos de cada puesto de trabajo en el que se contemplan todos los riesgos posibles que puedan tener las embarazadas, la forma de controlarlos, evitarlos y en caso de no poder evitarlos se les asigna un puesto de trabajo en el que no se contemple riesgo para ellas. Si en última instancia la persona embarazada no tiene la posibilidad de ser reasignada en un puesto de trabajo donde no se contemple riesgo para ella ni para el bebé se le remite la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a la entidad Gestora (en nuestro caso Fraternidad Muprespa) y se le otorga la prestación de riesgo durante el embarazo.

Política Retributiva de la sociedad HERCHAMP 2017 S.L.

Conforme el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se establece la obligación del respeto de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Este RD incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4 *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir

mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2,

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Es una norma que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas estableciendo la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo.

Que es el concepto de “trabajo de igual valor”. Es decir, los puestos de trabajo —los ocupen hombres o mujeres— pueden ser comparados a nivel retributivo teniendo en cuenta varios criterios objetivos: requisitos de formación y de experiencia profesional, esfuerzo y responsabilidad o destrezas.

Un fundamento básico que establece este real decreto es el principio de igual retribución por trabajos de igual valor. Un puesto de trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Y bajo estas condiciones, las retribuciones de la presente sociedad son “iguales”.

La sociedad aplica el siguiente convenio colectivo: **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA HERCHAMP 2007 SL, 26100152012014.**

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo regula las relaciones laborales mantenidas entre la empresa Herchamp y sus trabajadores y es de aplicación en el único Centro de Trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Para mejor comprensión de la política retributiva de la sociedad dejamos a mejor detalle indicación de la misma conforme lo indicado en el convenio colectivo y la estructura retributiva queda como sigue:

Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Mejora IT: La empresa en los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo, se obliga a complementar la prestación de I.T. que tenga derecho a percibir el trabajador de la Seguridad Social, hasta el cien (100%) por cien del Salario Base del Convenio a la categoría profesional del trabajador accidentado. Dicho complemento se abonará desde el primer día de I.T. hasta el tiempo máximo de ciento cincuenta (150) días.

D) Plus de nocturnidad: Los trabajos que se realicen de las 22,00 horas a las 6,00 horas de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el (20%) veinte por ciento del Salario Base Convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

E) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica. En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán con el 25% del salario real ordinario.

F) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistirán en el abono de una paga de treinta (30) días de Salario Base de Convenio

Estas pagas se prorratearán proporcionalmente en los 12 meses del año.

A tenor del Principio de igual retribución indicado en el art. 12.1, sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. *Para ello se establecen los siguientes instrumentos:*

1. *Registro retributivo.*
2. *Las empresas que elaboren un plan de igualdad han de incluir una Auditoría retributiva.*

3. Derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Todas las empresas tienen la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

Y conforme el principio de transparencia retributiva que como mencionábamos tiene por objeto el facilitar la identificación de discriminaciones, directas o indirectas, de tal forma que, en nuestro caso presente, procederemos a justificar las diferencias porcentuales que se refleja superiores al porcentaje diferenciador del 25% retributivas del análisis comparativo de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales percibidas por parte de toda plantilla, desagregados por sexo y por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo.

Bandas salariales

PUESTO DE TRABAJO	BANDA SALARIAL (€)/Retribución total anual	Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	M	H
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	s.base + pagas extras	2	2	0
TECNICO DE CULTIVO	s.base + pagas extras	1	0	1
OFICIAL DE 1º Y 2º	s.base + pagas extras	1	0	1
AYUDANTE A TECNICO DE CALIDAD	s.base + pagas extras	1	1	0
CAPITANA DE RECOLECCION	SMI	4	4	0
RECOLECCION	SMI	142	129	13
APOYO A RECOLECCION	SMI	18	0	18
EXPEDICION	SMI	2	1	1
MANTENIMIENTO	SMI	1	0	1
ENVASADO	SMI	64	59	5
APOYO AL ENVASADO	SMI	10	0	10
RESPONSABLE ENVASADO Y LAMINADO	SMI	1	1	0
RESPONSABLE LINEA LAMINADO	SMI	1	1	0
RESPONSABLE LINEA ENVASADO	SMI	1	1	0
TRABAJADORES DE CAMPO	SMI	8	0	8

A tenor del Principio de igual retribución por trabajos de igual valor, un puesto de trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales

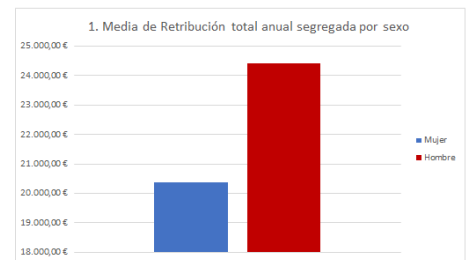
en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Y bajo estas condiciones, las retribuciones de la presente sociedad son “iguales”.

el análisis del registro salarial podemos comprobar que en la retribución total podemos comprobar que no existe brecha salarial.

1. Retribución Anual + Brecha Salarial

1. Media y Mediana de la Retribución total Anual Segregada por Sexo

	Mujer	Hombre	Total	Brecha %
Media de la Retribución Anual Segregada por Sexo	20.377,07 €	24.405,72 €	22.391,40 €	-17%
Mediana de la Retribución Anual Segregada por Sexo			19.990,00 €	

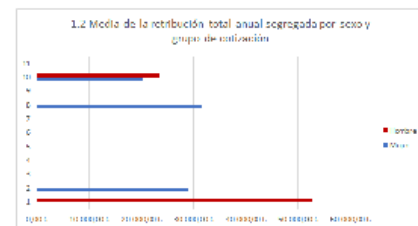


A continuación procedemos al análisis del salario total diferenciado por grupo de cotización y sesgado por sexo, la media y mediana de los diferentes grupos no refleja brecha salarial.

1.2 Retribución total anual por grupo de cotización e brecha salarial

1.2 Media de la retribución total anual segregada por sexo y grupo de cotización

Media de la retribución total anual	Mujer	Hombre	Total	Brecha %
1	100	50	75	17%
2	200	100	150	17%
3	300	150	225	17%
4	400	200	300	17%
5	500	250	375	17%
6	600	300	450	17%
7	700	350	525	17%
8	800	400	600	17%
9	900	450	675	17%
10	1000	500	750	17%
Total General	2000	1000	1500	17%



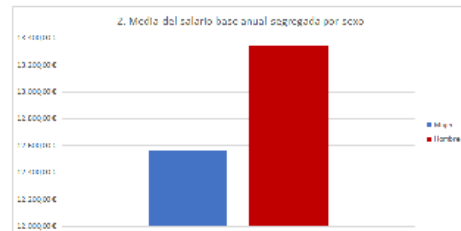
Del análisis del salario base total se comprueba en la media y sesgado por sexos que no hay brecha salarial.

2. Salario Base Anual + Brecha Salarial

2. Media y Mediana del Salario Base Anual Segregados por Sexo

Media y Mediana del Salario Base Anual Segregados por Sexo

Mujer	Hombre	Total	Brecha %
13.200,00 €	13.200,00 €	13.200,00 €	0,00 %



Analizando del salario base por grupos de cotización, comprobamos que tampoco hay brecha salarial del análisis de la media y mediana sesgado por sexos.

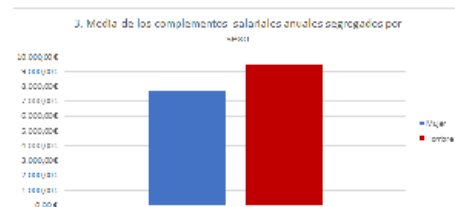
Respecto de los complementos salariales la media de los complementos totales y segados por sexos, nos refleja que no hay brecha salarial.

3. Complementos Salariales Anuales + Brecha Salarial

3. Media y Mediana de los Complementos Salariales Anuales Segregados por Sexo

Media y Mediana de los Complementos Salariales Anuales Segregados por Sexo

Mujer	Hombre	Total	Brecha %
3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	0,00 %

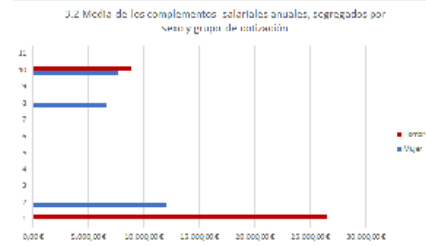


Del análisis de los complementos salariales de la media de los grupos de cotización sesgados por sexo podemos ver que la herramienta del registro no refleja de forma individualizada brecha salarial en cada uno de los grupos de cotización.

3.2 Complementos Salariales Anuales por Grupo de Cotización + Brecha Salarial

3.2 Media de los Complementos Salariales Anuales, segregados por sexo y grupo de cotización

Media de los complementos salariales	Mujer	Hombre	Total	Brecha %
1	0,00	0,00	0,00	0%
2	0,00	0,00	0,00	0%
3	0,00	0,00	0,00	0%
4	0,00	0,00	0,00	0%
5	0,00	0,00	0,00	0%
6	0,00	0,00	0,00	0%
7	0,00	0,00	0,00	0%
8	0,00	0,00	0,00	0%
9	0,00	0,00	0,00	0%
10	0,00	0,00	0,00	0%
11	0,00	0,00	0,00	0%
Total General	0,00	0,00	0,00	0%



A continuación analizamos las percepciones extrasalariales y de la media totales de los mismos por sexo no vemos brecha salarial.

4. Percepciones Extrasalariales Anuales + Brecha Salarial

4. Media Y Mediana de las Percepciones Extrasalariales Anuales, segregados por sexo

	Mujer	Hombre	Total	Brecha %
Media de percepciones Extrasalariales	120,33	0,00	120,33	0%
Mediana de percepciones Extrasalariales	0,00	0,00	0,00	0%



Y de las percepciones extrasalariales analizadas por grupos de cotización segados por sexo podemos comprobar que no se refleja brecha salarial.

4.2 Percepciones Extrasalariales Anuales por Grupo de Cotización + Brecha Salarial

4.2 Media de las Percepciones Extrasalariales Anuales, segregados por sexo y grupo de cotización

Media del salario base anual	Mujer	Hombre	Total	Brecha %
1	0,00	0,00	0,00	0%
2	0,00	0,00	0,00	0%
3	0,00	0,00	0,00	0%
4	0,00	0,00	0,00	0%
5	0,00	0,00	0,00	0%
6	0,00	0,00	0,00	0%
7	0,00	0,00	0,00	0%
8	0,00	0,00	0,00	0%
9	0,00	0,00	0,00	0%
10	121,56	0,00	94,65	0%
11	0,00	0,00	0,00	0%
Total General	121,56	0,00	94,65	0%



Del análisis de salario base y complementos salariales de la plantilla por grupo de cotización podemos ver en global total si hay un porcentaje superior al 25% ello es debido a la comparativa de los diferentes grupos de cotización y por lo tanto diferentes puestos de trabajo, cada uno de esos puestos de trabajo conlleva unas funciones, desempeño, formación y responsabilidades diferentes y por lo tanto una remuneración diferenciadas en base a esas diferencias.

Agrupaciones ▼	Puesto + Puntos
Agrupación 5	RESPONSABLE ENVASADO Y LAMINADO(477)
Agrupación 4	CAPITAN/A RECOLECCIÓN(327)
	MANTENIMIENTO(309)
	RESPONSABLE LÍNEA LAMINADO(375)
	RESPONSABLE LÍNEA ENVASADO(337)
	FINANCIERO Y CONTABILIDAD(312)
Agrupación 3	EXPEDICIÓN(283)
Agrupación 2	TRABAJADOR/A DE CAMPO(245)
Agrupación 1	APOYO RECOLECCIÓN(173)
	ENVASADO(183)
	RECOLECCIÓN(190)
	APOYO ENVASADO(149)
	OFICIAL 1ª Y 2ª(152)
	TÉCNICO/A CULTIVO(163)
	AYUDANTE TÉCNICO/A CALIDAD(178)

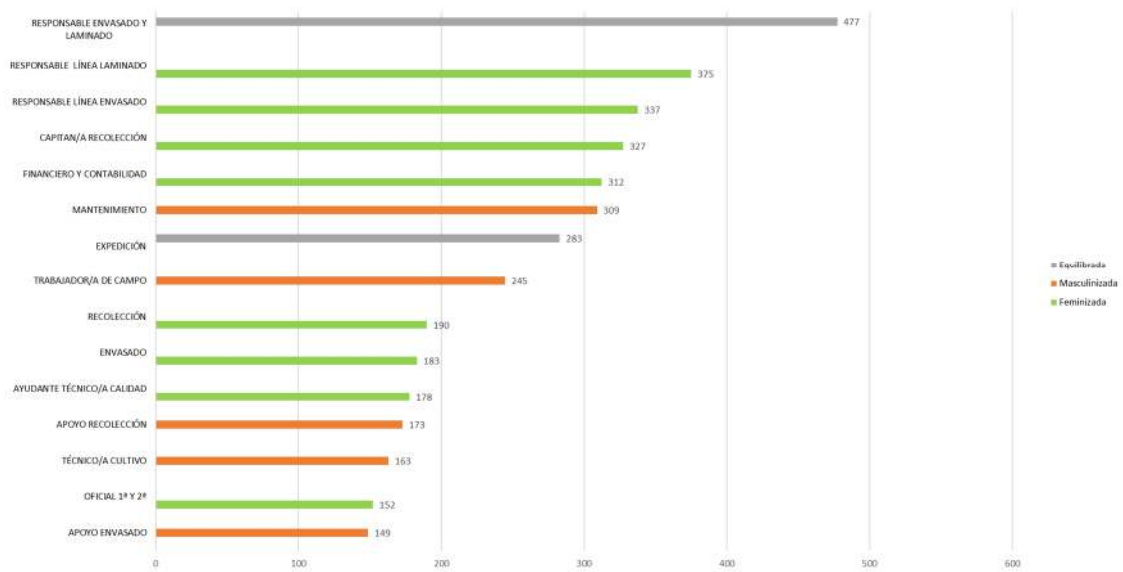
De la valoración de los puestos de trabajo vemos las puntuaciones de los diferentes puestos de trabajo.

A continuación del análisis de los puestos de trabajo de la empresa podemos ver que la mayoría de los puestos de trabajo están feminizados, y otros como son los propios del sector del campo como los trabajos de recolección, trabajos del campo, apoyo al envasado, mantenimiento y técnico/a de cultivo está masculinizados.

Total Plantilla Mujeres	199
Total Plantilla Hombres	58

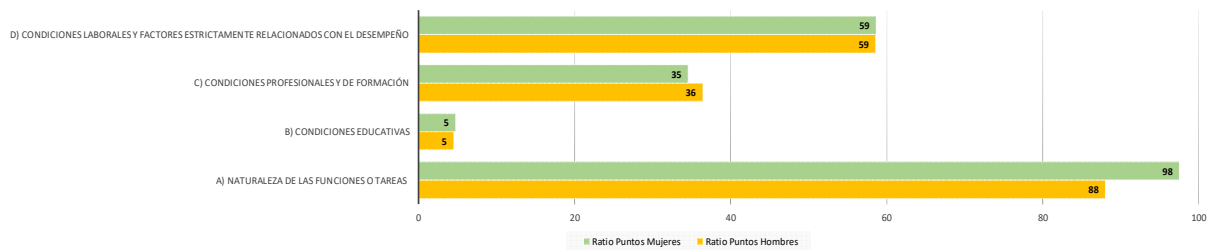
PUESTO	HOMBRE	MUJER
APOYO A RECOLECCION	19	
APOYO AL ENVASADO	10	
AYUDANTE TÉCNICO/A CALIDAD		1
CAPITANA DE RECOLECCION		4
ENVASADO	5	59
EXPEDICION	1	1
FINANCIERO Y CONTABILIDAD		1
MANTENIMIENTO	1	
OFICIAL 1ª Y 2ª	1	
RECOLECCION	12	130
RESPONSABLE ENVASADO Y LAMINADO		1
RESPONSABLE LINEA ENVASADO		1
RESPONSABLE LINEA LAMINADO		1
TÉCNICO/A CULTIVO	1	
TRABAJADORES DE CAMPO	8	

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En esta empresa los puestos feminizados con los de mayor responsabilidad como podemos ver del análisis de la puntuación por puesto y sexo del análisis de la valoración de puesto de trabajo.

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



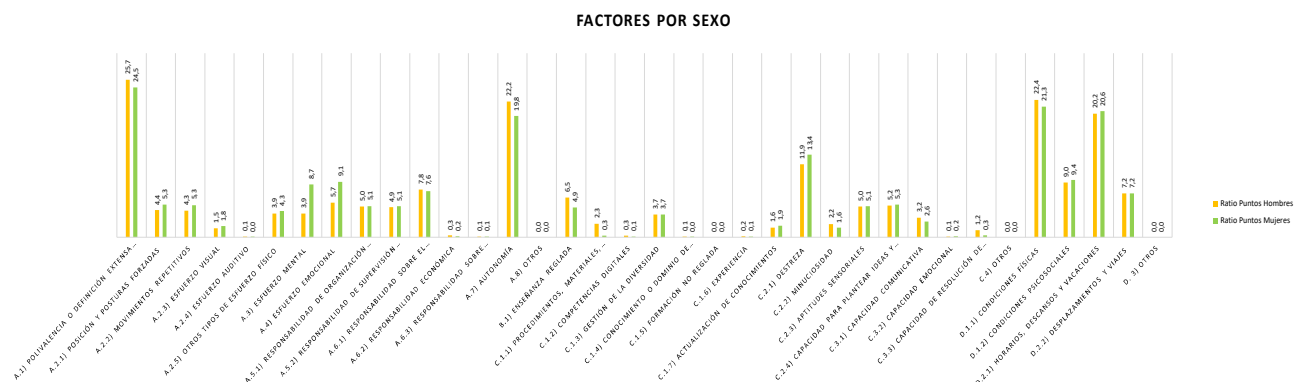
Categoría

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



De los datos arriba indicados de la valoración de puesto de trabajo y del registro podemos observar que estamos ante una empresa del sector campo en el que aquellos trabajos manuales de la recolección y tratamiento de su materia prima están feminizados junto con el sector financiero de la oficina, la administración de la empresa. Y aquellos trabajos de campo y mantenimiento están masculinizados.

Las retribuciones se hacen conforme convenio colectivo y conforme las funciones desempeñadas en los diferentes puestos de trabajo que cada uno de ellos tiene una serie de funciones, responsabilidades y formación para el desempeño de los mismos, es en esta comparativa de clasificación profesional en análisis de sesgo de sexo y cálculos de las medianas cuando la comparativa % en algunos supuestos rebasa el 25% estos casos son aquellos en los que comparamos puestos de trabajo diferenciados con diferentes remuneraciones pero en ningún caso estamos ante una situación de discriminación salarial por razón de sexo o de cualquier otro tipo de razón.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Es una empresa feminizada en su generalidad además debemos de indicar que hay dos estructuras laboralmente diferenciadas como es la parte de estructura y organización formada por la administración de la sociedad que es, a la fecha, representada por una persona de sexo masculina el administrador único, la gerencia y administración, la parte denominada "oficinas" que está formada mayoritariamente por el sexo femenino y la parte de trabajos manuales que está claramente feminizada.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación laboral y familiar, es un concepto que establece que debe existir un balance armónico entre el tiempo que se dedica al trabajo y a la vida personal/familiar. En la actualidad, este objetivo es cada vez más valorado por las organizaciones y por las personas trabajadoras y desde esta empresa se establece, dentro de sus valores corporativos, el equilibrio entre vida personal y vida laboral para una correcta armonía en la vida de la plantilla.

Desde Recursos Humanos, la empresa puede crear valores y políticas de empresa que contribuyan a hacer de nuestra compañía un óptimo lugar donde crecer laboralmente. En este caso y para mejorar la experiencia de los empleados, podemos alentar e inclusive enseñarles a trabajar tomando pausas.

Asimismo, las bajas por maternidad o paternidad contribuyen a que las personas puedan tener tiempo para dedicarles a sus hijos al tiempo que conservan su fuente de trabajo e ingresos. Además, se trata de un derecho laboral que debemos respetar en función de evitar cualquier tipo de inconveniente. Es por ello que de acuerdo al Convenio Colectivo al cual la empresa se suscribe, la empresa dará cumplimiento a los artículos del convenio en cuanto a los derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar, según corresponda a la plantilla.

A la fecha la empresa no cuenta con un registro sesgo de sexo de los permisos requeridos para la conciliación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y/O GÉNERO

Declaración de Principios conforme el convenio colectivo de aplicación:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

La sociedad no tiene ninguna denuncia por acoso. La empresa diseña este protocolo de prevención de acoso.

Este protocolo de prevención y actuación por acoso laboral tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Protocolo que se diseña y se incluye en el plan de igualdad de la sociedad, el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

La empresa HERCHAMP 2017 S.L. comprometida con esta materia, elaborará e implementará un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género. Se facilitan los conceptos básicos en el ámbito de la Igualdad y protocolo de Prevención frente al Acoso laboral por acoso de sexo y por razón de sexo/género, con el fin de cumplir con las acciones de formación y sensibilización es realizado con su plantilla de personas trabajadoras tal y como indica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se adjunta el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género a este diagnóstico. La empresa a la fecha no cuenta con ningún caso ni denuncia de acoso sexual ni de ningún tipo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

La empresa establece un protocolo de actuación en caso de víctimas de acoso de violencia de género en el ámbito de la empresa, que se negocia y pacta en la comisión negociadora y se adjunta a este diagnóstico.

LENGUAJE NO SEXISTA

La empresa no cuenta con una política puntual del uso de lenguaje no sexista, sin embargo lo que se busca con el plan de igualdad, es incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa; de manera que con ello en un futuro cercano toda información o comunicación corporativa dirigida a las personas trabajadoras/clientela/proveedores, tenga dicha política aplicada.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de **HERCHAMP 2017 S.L.** es continuar garantizando en el ámbito de la sociedad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la sociedad.

En este sentido, por parte de La Sociedad debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a La Sociedad y a las opciones personales.

En definitiva, **HERCHAMP 2017 S.L.** apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

Acceso y Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la sociedad, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Contratación

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la sociedad.

Comunicación

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Salud Laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Conciliación de la Vida Laboral

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de La Sociedad en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y

un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de La Sociedad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de La Sociedad con el Plan de igualdad.

7. PLAN DE ACCIÓN: (acciones implantadas, acciones a implantar).

Concluir que la sociedad realizará acciones de concienciación del principio de igualdad de oportunidades en la empresa entre mujeres y hombre y del principio de igualdad retributiva en la sociedad.

Concretadas en las acciones que listaremos a continuación, en el siguiente punto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Por ello, se consideran medidas prioritarias aquellas que presenten el plazo más cercano a la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y se reseñan como PRIORITARIA.

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por género y por sexo.

AMBITO DE ACTUACIÓN		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVOS PRINCIPAL			
- Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. - Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo. - Implantar un procedimiento/protocolo para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.			
OBJETIVO ESPECÍFICO:			
- Velar para que exista un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes. - Promover campañas de sensibilización e información dirigidas al personal en materia de violencia y acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio. - El Departamento de Recursos Humanos/departamento de administración presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo e informará ante la existencia de algún caso.			
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:	
PRIORITARIA: la empresa ya ha elaborado e implementado un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo como medida preventiva vista su elaboración con RLT elaborar protocolo para la gestión y el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.		Revisión anual	
Información y sensibilización a todas las personas de la plantilla la empresa ya he iniciado un proceso de información y sensibilización a la totalidad de la empresa.		Vigencia del Pdl	
PRIORITARIA La empresa se compromete a difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo como medida preventiva y de actuación para los supuestos de acoso por razón de sexo.		Vigencia del Pdl	

<u>Responsables de la acción</u> Gerencia y Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / comisión de seguimiento medidas de seguimiento.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH, personal de apoyo para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Coste de los panfletos, impresos, etc.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión del protocolo/s	Anual
Indicador 2:	Informe de denuncias de acoso, en su caso.	Anual
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO Y SELECCIÓN
OBJETIVOS PRINCIPALES	
- Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación acorde al puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación y potenciar la incorporación de mujeres a la organización. - En caso de producirse, impedir y resolver los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
- Seguir promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo especialmente si se detecta una presencia más desequilibrada en cualquier área de la empresa. - Asegurar la objetividad de los procesos de selección. - Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto. - Vigilar el lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.	
Descripción de las medidas:	Calendario de Implementación :

PRIORITARIA: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo, realizando una correcta valoración de los puestos de trabajo mediante criterios de adecuación, totalidad y objetividad.	A la firma del Pdl y durante toda la vigencia del plan
Sensibilizar e informar al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección y contratación (recursos humanos,...), de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sigue la empresa, del significado de la aplicación práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	A la firma del Pdl y durante toda la vigencia del plan
Revisar y, en su caso, adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo a una que no esté marcada por razón de género.	A la firma del Pdl y durante toda la vigencia del plan
PRIORITARIA: Las ofertas publicadas, internas y externas, se harán según criterio objetivos del puesto asegurando la no utilización de lenguaje sexista, especificando los requisitos del puesto y perfil requerido no empleando ni imágenes, ni redactados sexistas o estereotipados, ni criterios que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso.	A la firma del Pdl y durante toda la vigencia del plan.
PRIORITARIA: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante, reflejando el compromiso por parte de la empresa en materia de igualdad en la utilización de un lenguaje no sexista que pueda dar lugar a la interpretación de que la oferta está dirigida a un sexo concreto.	Durante toda la vigencia del Pdl
Realizar todos los modelos de solicitud de empleo, formularios y sistemas de valoración con información neutra al género basada estrictamente en aspectos profesionales.	Durante toda la vigencia del Pdl
En caso de igualdad de valoración entre dos candidaturas, la decisión de incorporación se tomará considerando al género menos representado en la posición vacante.	Durante toda la vigencia del Pdl
Responsables de la acción Gerencia y Responsable de Administración y RRHH	
Personas destinatarias Plantilla de la empresa /comisión de seguimiento medidas de seguimiento	
Medios materiales y humanos Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.	

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión de publicaciones de las vacantes y de selección.	½ vigencia Pdl
Indicador 2:	Revisión lenguaje denominación de los puestos de trabajo y todos los modelos.	½ vigencia Pdl
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.	FORMACIÓN	
OBJETIVOS PRINCIPAL		
- Promover la igualdad a través de la información del personal. - Sensibilizar en materia de igualdad a toda la plantilla, así como implementar todas las medidas que se lleven a cabo y se acuerden en el presente Plan de igualdad. - Garantizar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta en el plan de formación de la empresa y procurar en la medida de lo posible que la formación no sea un obstáculo con la vida familiar, laboral y personal.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
- Sensibilizar e informar en igualdad de trato y oportunidades y en lenguaje no sexista a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación :</u>
PRIORITARIA: Fomentar la sensibilización en igualdad y programar acciones informativas y de sensibilización. Mediante la inclusión de un módulo de información para toda la plantilla para sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad. Incluyendo temas: Discriminaciones directas e indirectas y acciones positivas, gestión de la diversidad, gestión de la igualdad, la igualdad como un factor de calidad, indicadores de sexo y género, lenguaje no sexista o inclusivo,		Vigencia del Pdl

publicidad no sexista, responsabilidad social empresarial en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, empoderamiento de las mujeres,...	
Podrán participar en los procesos formativos las personas que estén disfrutando de un permiso de maternidad/paternidad o de una licencia para cuidado de menores o personas dependientes, así como a las mujeres víctimas de violencia de género. Durante toda la vigencia del Plan	Desde la firma del Pdl
Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género el acceso al empleo, siempre que se cumpla los requisitos mínimos del puesto de trabajo.	Durante la vigencia del Pdl
PRIORITARIA: Ya se ha realizado la acción informativa a los departamentos de RRHH y administración para todas las personas con responsabilidad en áreas, servicios, secciones y direcciones, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo. Y se mantendrá de forma anual esta labor de sensibilización.	Anual
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando la LOPD.	Durante la vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Gerencia y Responsable de Administración y RRHH	
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa /comisión de seguimiento medidas de seguimiento.	
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.	

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión medidas sensibilización e información a la plantilla en formación.	½ vigencia Pdl
Indicador 2:	Informe a la comisión negociadora, acciones de sensibilización, formación, acceso y contenido.	½ vigencia Pdl
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.	<u>COMUNICACIÓN</u>
OBJETIVOS PRINCIPAL - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a los distintos grupos de interés (plantilla...) sobre la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades. - Difusión de las medidas propuestas en el Plan de igualdad así como el compromiso de la empresa de implantarlas y difundirlas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO: - Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres. - Concienciar, informar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, promoviendo una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de las actuaciones en materia de igualdad. - Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social en todas las formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje en el campo institucional, tanto frente a la ciudadanía como en las comunicaciones internas.	
<u>Descripción de las medidas:</u>	<u>Calendario de Implementación :</u>
PRIORITARIA: Compromiso de la empresa de difundir y publicar el Plan de igualdad a su plantilla, mediante los cauces habituales de comunicación, sensibilización e información a toda la plantilla en materia de igualdad y sobre el plan de igualdad. Los RLPT comunicaran a la plantilla el contenido de las medidas del plan de Igualdad.	Anualmente

Se informará a las nuevas incorporaciones en materia de igualdad y sobre el plan de igualdad durante toda la vigencia del Plan		Durante vigencia del Pdl
Habilitar un “canal de comunicación” que será el email genérico del departamento de administración/rrhh de la sociedad para que el personal pueda comunicar, expresar y denunciar temas de igualdad.		Durante vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / comisión de seguimiento.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión, informe de sensibilización, difusión e información	½ vigencia Pdl
Indicador 2:	Informe a la comisión sobre canal comunicación	½ vigencia Pdl
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.	<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>
OBJETIVOS PRINCIPAL	
- Compromiso de rechazo de toda clase de violencia de género y garantizar la protección y tutela de cualquier víctima de violencia de género que se pudiera dar dentro de la organización. - Compromiso de protección de las víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género. - Difundir, aplicar y, siempre y cuando sea posible, mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	

OBJETIVO ESPECÍFICO:	
- Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección. - Mejorar la atención de las víctimas de violencia de género y garantizar el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos a las víctimas de violencia de género. - Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres. - Sensibilizar a la plantilla para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.	
<u>Descripción de las medidas:</u>	<u>Calendario de Implementación:</u>
PRIORITARIO Realizar y difundir el protocolo de protección de víctimas de violencia de género a todo el personal a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (L.O.1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) Realización del protocolo de protección de víctimas de violencia de género antes de la firma y comunicación a la plantilla por la empresa, a la firma del plan de igualdad.	A la firma del Pdl y difusión anual.
PRIORITARIA Dar visibilidad al “Día Internacional contra la Violencia de Género” Todos los 25 de noviembre <i>Por resolución 54/134 de 17 de diciembre de 1999, de la Asamblea General de la ONU, el 25 de noviembre ha sido designado Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Esta resolución fue aprobada por 60 gobiernos como punto de partida para acabar con la lacra de los malos tratos.</i>	Todos los 25 de noviembre
PRIORITARIA Las personas víctimas de género que deban acudir a juzgados, comisarías y trabajador/a social dentro de su jornada laboral (turno de trabajo), este será considerado como tiempo efectivo de trabajo.	Vigencia del Pdl

Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género el acceso al empleo, siempre que se cumpla los requisitos mínimos del puesto de trabajo.		Durante la vigencia del Pdl
PRIORITARIA sensibilización y acción informativa a la plantilla con responsabilidad en áreas, servicios, secciones y direcciones, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.		Al año
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando la LOPD.		Durante la vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / comisión negociadora.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Revisión protocolo de protección de víctimas de violencia de género.	½ vigencia del Pdl
Indicador 2:	Informe de acciones de sensibilización e información de la protección de víctimas de violencia y su difusión.	½ vigencia del Pdl
Indicador 3:	Informe de comunicación de casos de violencia, así como de las medidas arriba indicadas que se hayan aplicado a cada víctima.	½ vigencia del Pdl
Indicador 4:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia del Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVOS PRINCIPAL - Adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal. - Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres	
OBJETIVO ESPECÍFICO: - Informar y consensuar el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad y conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla sin discriminación de ningún tipo. - Inclusión de medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. - Promover en la empresa una cultura que facilite el uso de medidas de conciliación en la plantilla y el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla para un desempeño de responsabilidades desde la igualdad efectiva de género en la sociedad.	
<u>Descripción de las medidas:</u>	<u>Calendario de Implementación:</u>
PRIORITARIA Facilitar a la plantilla, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Definiendo un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que la plantilla tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su desempeño laboral y carrera profesional, sin perjuicio de su vida personal y familiar. Además de esa conciliación familiar y laboral también incidimos en el objetivo de sensibilización de la modificación de los roles y estereotipos de género, para una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.	Durante la vigencia del Pdl

Procurar convocar las reuniones en el horario consensuado, eficaces y facilitando medios telemáticos siempre que sea posible.		Durante la vigencia del Pdl
PRIORITARIA Las parejas de hecho que aporten la certificación de su inscripción en el Registro de Parejas de hecho de la comunidad, podrán disfrutar de los permisos establecidos en el convenio colectivo en los siguientes supuestos: En caso de fallecimiento o enfermedad grave de los/as hermanos/as y progenitores de la pareja de hecho. En el supuesto de que se deshiciese la pareja, la persona integrante de la misma empleada en la empresa deberá notificarlo y acreditarlo. La omisión de la expresada notificación, así como la falsedad de datos o circunstancias se considerará como falta muy grave.		A la firma del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / Comisión de seguimiento.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Informe de medidas conciliadoras de las acciones y su implementación	½ vigencia del Pdl
Indicador 2:	Informe revisión de las medidas	½ vigencia del Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.	POLÍTICA RETRIBUTIVA	
OBJETIVOS PRINCIPAL		
- Garantizar un sistema retributivo exento de toda discriminación evitando en los criterios retributivos cualquier sesgo de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
- Promover la no discriminación salarial para los sexos, regulando una política retributiva clara y transparente. - Mantener los principios de igualdad en las retribuciones. - Impulsar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando en los criterios retributivos cualquiera sesgo de género. - La empresa garantizará la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres para satisfacer el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación:</u>
PRIORITARIA Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Empresa y la aplicación de políticas retributivas no discriminatorias.		Durante toda la vigencia del Pdl
Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.		Durante toda la vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / Comisión de seguimiento.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Análisis y evaluación del registro salarial de valores de media y mediana donde se incluye todos los conceptos retributivos con el fin de conocer las posibles diferencias entre ambos sexos y su estudio.	Vigencia del Pdl
Indicador 2:	Informe revisión de las medidas	Vigencia del Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
OBJETIVOS PRINCIPAL		
- La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
- Velar por la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Los criterios y sistemas de clasificación garantizarán la igualdad de remuneración por razón de sexo sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación:</u>
- Favorecer el acceso de las mujeres a clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate en consonancia con el convenio, ha de contener, entre otras medidas, las que impulsen una correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras.		Durante vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa /comisión de seguimiento		

<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Informe de acceso del género femenino.	½ vigencia Pdl
Indicador 2:	Informe de revisión de medida	½ vigencia Pdl

AMBITO DE ACTUACIÓN.		PROMOCIÓN DESDE PRESPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVOS PRINCIPAL			
• Eliminar los posibles desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres a puestos de trabajo en las promociones internas de la sociedad. • Velar por asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos de acceso, selección, clasificación de personal, promoción y formación, condiciones de trabajo, respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades en acceso a las promociones y carrera laboral en la empresa.			
OBJETIVO ESPECÍFICO:			
• Procurar acciones tendentes a atraer al mejor talento disponible favoreciendo un equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.			
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación:</u>	
Definir el puesto de manera neutra, sin estereotipos de género ni connotaciones asociadas a uno u otro sexo.		Durante vigencia del Pdl	
Valorar la promoción interna, con carácter previo, antes de publicar la oferta al exterior para retener el mejor talento.		Durante vigencia del Pdl	
En función de la participación de mujeres y hombres en el puesto a cubrir y, ante candidaturas similares, seleccionar a la del sexo menos representado en ese momento en la sociedad.		Durante vigencia del Pdl	
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH			

<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa / Comisión de seguimiento		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Indicador/informe garantizado que participen en las promociones internas el género femenino y de las promociones.	½ vigencia Pdl
Indicador 2:	Informe de revisión de medidas	½ Vigencia Pdl

9 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 objetivos concretos 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.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando o de cuanto mejorar sea posible a tenor de los datos de análisis.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

La periodicidad de las reuniones de la comisión de seguimiento del plan de igualdad será siguiendo lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la comisión. Dichas reuniones serán llevadas a cabo con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- Para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
 - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.

- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?

- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?
 - ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un Acta de reunión en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un Informe de seguimiento. En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento. En el supuesto que alguna de esas personas que integran la Comisión no pudiese desempeñar este cometido, se debe de proponer a otra persona en su sustitución y conformará la Comisión Negociadora. La sustitución será propuesta con suficiente antelación a las reuniones de la Comisión Negociadora para su adecuada gestión.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informe de seguimiento y evaluación intermedia y final que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Analizar las medidas para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan atribuyeran la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, pero principalmente las reuniones se realizarán por vía telemática.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la comisión de seguimiento del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones con la Comisión de Seguimiento:

- Evaluación intermedia: se realizará una evaluación y reunión a mitad de la vigencia del plan de igualdad, a los dos años.
- Evaluación final: una vez finalizado el período de vigencia del plan de igualdad, antes del cuarto año. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo.
- Sin perjuicio de realizar, en su caso, cualquier modificación a este plan de igualdad por cualquier circunstancia relevante que pudiese surgir y que deba de ser evaluada, tomada en cuenta, consensuada y negociada para la implementación de este plan de igualdad.

La información obtenida de la evaluación final del plan de igualdad formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Los resultados de las evaluaciones del plan de igualdad se recogerán en el Informe de evaluación.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo a la ejecución del plan y el seguimiento y evaluación del mismo, la comisión de seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Procedimiento de modificación incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evolución o revisión (art 9.20RD 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando

concurran las siguientes circunstancias). Y se incluye en el punto 4.2 Comisión de Seguimiento de Igualdad del Manual del plan de igualdad de la Mercantil, con carácter ordinario, se celebrará una reunión a mitad de vigencia del plan de igualdad y antes del vencimiento del mismo, así como una vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán preferentemente de forma telemática y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, la sociedad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones, en su caso, y preferentemente serán telemáticas.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por La Sociedad en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión de Seguimiento.

Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

El Procedimiento de modificación, incluido en este 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.

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del art 9.2 RD 9018/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 RD 901/2020 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Siendo el procedimiento de modificación en su caso, las modificaciones mediante reuniones de la comisión de seguimiento para valorar la necesidad de modificación, la necesidad de actualizar el diagnóstico si procede o aportación de datos. La toma de decisión será mediante acuerdos de mayoría simple, reflejándose en actas de la comisión de seguimiento los acuerdos allí alcanzados y su consecuente modificación del plan de igualdad conforme lo que proceda y la correspondiente comunicación al Regcon.

Solución Extrajudicial de Conflictos:

En caso de obstrucción del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes que forman la comisión de seguimiento.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el plan de igualdad y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha

modificación en un Acta de reunión, así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON por parte de persona autorizada y con poder suficiente para ello.

Quedando definido el PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

- Solución Extrajudicial de Conflictos (Procedimiento para solventar las posibles discrepancias). En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

10 METODOLOGÍA

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de **LA HERCHAMP 2017 S.L.** se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por la entidad, relativos al ejercicio de 2021. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia establece en el 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, en cuyo art. 1.1, dispone que el proceso de diagnóstico ha de abordar las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones

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

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

11 ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD

HERCHAMP 2017 S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de Igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas

materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **HERCHAMP 2017 S.L.**, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

La Dirección de HERCHAMP 2017 S.L.

12 ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

En **HERCHAMP 2017 S.L.** somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro. Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en la sociedad y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora se constituye de forma paritaria, por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, contamos con vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

Dirección General HERCHAMP 2017 S.L.