I Plan de Igualdad

2024-2027

BODEGAS RODA S.A.

- Julio 2024 -

BODEGAS RODA

Haro . Rioja Alta . España

1 - PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2 - MARCO LEGAL

3 - METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

4 - LA COMISIÓN DE IGUALDAD

5 - LA EMPRESA

6 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

7 ÁMBITOS DE TRABAJO

7.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA Y CONDICIONES DE TRABAJO

7.1.1.– Presencia de mujeres y hombres en la organización

7.1.2. Características generales de la plantilla

7.1.3.- Condiciones contractuales de mujeres y hombres

7.1.4. Tipología y distribución de la jornada laboral de mujeres y hombres, incluidos los motivos de reducción de jornada

7.2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

7.3- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.4- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

7.5- FORMACIÓN

7.6 – PROMOCIÓN

7.7 – RETRIBUCIÓN. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

7.8 – EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.9 – PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

7.10 – COMUNICACIÓN NO SEXISTA

7.11 – SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

7.12 – CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

7.13 – VIOLENCIA DE GÉNERO

8- CUADRO RESUMEN DE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO

9- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10-ACCIONES, SU TEMPORALIZACIÓN E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

11- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO I.
ENCUESTA PLAN IGUALDAD

ANEXO II.
ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN IGUALDAD

ANEXO III.
PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad 2024-2027 tiene como finalidad: la de alcanzar los más óptimos niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres que forman parte de BODEGAS RODA, S.A. y dar difusión pública del Plan a todas las personas que colaboran o siguen la marca BODEGAS RODA, con los valores que ella representa.

Con este Plan de Igualdad, queremos dar a conocer nuestro compromiso más firme en el establecimiento de políticas y medidas dentro de la empresa, que garanticen la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Como actores dentro del mundo empresarial, nos hemos marcado unas metas generales que luego se traducirán en unos objetivos concretos, que en cada nuevo Plan de Igualdad se irán estableciendo, pero que a modo general siguen una línea de lo que queremos conseguir:

- Participar desde la empresa en la transformación de los estereotipos y roles de género.
- Mejorar los sistemas de reclutamiento, con el fin de aumentar la presencia de los grupos infra-representados en los diferentes puestos de trabajo y categorías, definidos bajo criterios neutros y objetivos.
- Mantener y mejorar la presencia femenina en los puestos de decisión.
- Impulsar condiciones laborales en igualdad entre mujeres y hombres.
- Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal.

Como punto de partida, durante el año 2023, se ha realizado un análisis en detalle de la situación actual en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a partir del cual, tras ver los puntos de mejora, establecemos los objetivos que aspiramos alcanzar dentro de este marco temporal de CUATRO años 2024-2027, desde 1.1.2024 a 31.12.2027. Hacia aquí versarán nuestros esfuerzos y los de toda la Comisión que se ha creado para este fin.

La Comisión de Igualdad fue creada en el mes de octubre de 2023, compuesta por 4 personas, tres mujeres y un hombre. Una mujer y el hombre son trabajadores de la empresa, y las otras dos mujeres son externas, que actúan en representación de uno de los sindicatos más representativos del sector de actividad (CCOO). Además, han participado 2 mujeres agentes de igualdad como asesoras externas.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado en fecha 13 de septiembre de 2.024 y subsanado con fecha 29 de octubre de 2024 y 9 de diciembre de 2024.

2. MARCO LEGAL

El marco legal a nivel estatal es la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Convenio colectivo de la Industria Vinícola y Alcoholera de La Rioja y el Convenio Colectivo Agropecuario de La Rioja también prevén el establecimiento de políticas de igualdad y de Planes de Igualdad en las empresas legalmente obligadas.

Finalmente, nos da las pautas para la elaboración de este Plan de Igualdad el Ministerio de Igualdad.

3. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Para la recogida de la información y datos necesarios, las integrantes del Departamento de Recursos Humanos, han facilitado datos cuantitativos de la plantilla extraídos de los programas de gestión habitual. La mayoría de datos son una foto de la situación en Noviembre-Diciembre de 2023, momento en que se ha llevado a cabo el análisis y cuando nos referimos al Período de Referencia, nos referimos al periodo comprendido entre Enero y Diciembre de 2023.

Los datos cuantitativos analizados han sido: sexo, grupos profesionales, tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad, edad, nivel de estudios, formaciones realizadas, horas de formación, retribuciones, tiempo de trabajo y corresponsabilidad familiares, medidas de conciliación y salud laboral.

También se han aportado datos cualitativos por parte del Departamento de Recursos Humanos en cuanto a la metodología de reclutamiento y selección, así como las causas de salida de la empresa; también las promociones realizadas y sus tipos; también la comunicación no sexista.

Finalmente, se ha elaborado una encuesta con la finalidad de recoger la percepción a nivel de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla con el fin de orientar las acciones que se llevarán a cabo en este Plan de Igualdad, a la vez que promover una buena comunicación del mismo con el objetivo de que llegue a todos los miembros de la empresa de manera efectiva. Los resultados se adjuntan al Anexo I. En el momento de iniciar este Plan, se comunicó por correo electrónico a toda la plantilla y se le pidió que contestara una encuesta sobre Igualdad. Este punto, solo ha sido el inicio, teniendo en cuenta que a día de hoy estamos trabajando en el primer Plan de igualdad y todavía no se han iniciado las acciones en materia de igualdad.

El compromiso de la organización es que toda la plantilla se haga propia esta materia y participe activamente, sea a través de la denuncia de cualquier hecho que altere la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa, o sea como sugerencia de mejora desde otras vertientes: formativa, informativa, etc.

Cabe decir que ya existe en la empresa un Protocolo de Acoso laboral, sexual y por razón de sexo, revisado en fecha Mayo de 2022, con el objetivo de definir, prevenir, denunciar y erradicar todas aquellas conductas que supongan acoso laboral, sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.

4. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

En cumplimiento de la normativa, y dado que la empresa no dispone de representantes legales de los trabajadores/as se crea la Comisión de Igualdad en el mes de Octubre de 2023, formada por dos representantes de la empresa y por dos personas miembros de uno de los sindicatos más representativos dentro del sector de actividad, como es CCOO. A pesar de que se invitó de forma fehaciente al otro sindicato más representativo (UGT) y también a USOC, no respondieron a la convocatoria.

Por parte de la empresa participa:

Dª. Noemí Castroviejo Daroca
D. Agustín Santolaya Santolaya

Por parte de los sindicatos más representativos del sector de actividad, participa:

Dª Sonia Sobrón Monge, de CCOO
Dª Carmen Garrido Rodríguez, de CCOO

También participan como asesoras externas, sin voto:

- Elena Llobet Vilanova (abogada y agente de igualdad)
- Mar Molina Tobaruela (abogada y agente de igualdad)

La Comisión no es paritaria dado que la mayoría de las que la componen son mujeres, lo que supone una presencia desequilibrada en favor de las mujeres.

El acta de constitución de la Comisión se adjunta en el Anexo II.

La Comisión de Igualdad está formada por los mismos miembros que la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

5. LA EMPRESA

A finales de los años 80, una nueva generación renueva el sector vitivinícola de Rioja. Carmen Daurella y Mario Rotllant llegan a La Rioja con la firme intención de crear un proyecto que aporte algo nuevo al mundo del vino. Comienza entonces una aventura apasionante, ambiciosa, exigente e inédita: Bodegas Roda.

Bodegas Roda está ubicada a la vera del río Ebro, en un balcón del Barrio de La Estación de Haro (La Rioja), sobre un calado del siglo XIX. Los viticultores lo utilizaban para almacenar las cosechas, que posteriormente se enviaban a Burdeos por ferrocarril para mitigar los daños provocados por la filoxera.

Bodegas RODA se fundó en 1987 y sus instalaciones se han ido adaptando a las necesidades del momento y al ritmo del desarrollo, creciendo estructuralmente en cuatro fases desarrolladas en 1991, 1996, 2000 y 2018. Todas se han realizado acordes a los problemas de la época, teniendo la de 2018 -que acaba de concluir- un objetivo energético conforme al siglo XXI: optimizar la eficiencia energética y utilizar energías renovables.

La plantilla, en la fecha de firma del Plan de Igualdad, es de alrededor de 67 personas. Hay muy poca variabilidad en el número de trabajadores y trabajadoras pues la mayoría de la plantilla tiene una antigüedad muy elevada. La variabilidad viene dada por el personal fijo discontinuo se le contrata en las épocas del año que se le necesita por la actividad de la empresa.

Los datos que constan en el presente Plan arrojan un número superior de trabajadores (92 trabajadores) debido a que se refiere a los datos analizados en el año 2.023 en los que constan todos los trabajadores que han prestado servicios en la empresa durante ese ejercicio.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de igualdad tiene un ámbito autonómico, pues todos los centros de trabajo de los que disponemos se encuentran en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Y será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa y también, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en nuestra empresa.

El periodo de vigencia que se establece es desde 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2.027. Mientras no se acuerde un nuevo Plan de Igualdad se mantendrá en vigor el contenido del mismo, si bien será necesario que empecemos a negociar el nuevo Plan 3 meses antes de la finalización del mismo.

7. ÁMBITOS DE TRABAJO

Siguiendo el método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas a continuación analizamos los 12 ámbitos de gestión preceptivos, distinguiendo en cada uno de ellos los que suponen un PUNTO FUERTE y los que son un ÁREA DE MEJORA.

7.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA Y CONDICIONES DE TRABAJO

TA.1.Total Plantilla por sexo

	Plantilla_Sexo
Hombre	54
Mujer	38
Total general	**92**



Debido a que el sector de vinícola es un sector tradicionalmente masculinizado, no hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa. Analizada la plantilla que hubo durante todo el año 2023 el resultado es que un 41% son mujeres y un 59% hombres. Como se verá, el grueso de la plantilla, que son operarios de bodega y operarios de campo, son mayoritariamente hombres. Por otra parte, también hay que tener presente que las mujeres están concentradas mayoritariamente en los Trabajos que realizan tareas de limpieza están concentrados mayoritariamente en los trabajos en Bodega y oficinas.

7.1.2 – CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Composición de la plantilla por edad

TA.4.1. Análisis por Edad

Personas por edad, según sexo	Hombre	Mujer
20 o menos	80%	20%
20 a 25	25%	75%
25 a 30	79%	21%
30 a 35	56%	44%
35 a 40	43%	57%
40 a 45	56%	44%
45 a 50	60%	40%
50 a 55	71%	29%
55 a 60	38%	63%
60 en adelante	83%	17%



TA.4.2 Análisis por Puesto y Edad

Puesto por edad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Director General	1		1
60 en adelante			
Bodega	1		1
Director Campo	1		1
60 en adelante			
Bodega	1		1
Director Producción y C	1		1
60 en adelante			
Bodega	1		1
Director Comercial	1		1
50 a 55			
Bodega	1		1
Area Manager		2	2
40 a 45			
Bodega		2	2
Apoyo Departamento Técnico		1	1
30 a 35			
Bodega		1	1
Administrativa		3	3
40 a 45			
Bodega		1	1
30 a 35			
Bodega		1	1
25 a 30			
Bodega		1	1
Gestión pedidos y apoyo comercial		2	2
45 a 50			
Bodega		2	2
Directora Económica-financiera		1	1
50 a 55			
Bodega		1	1
Responsable sostenibilidad y viñedo		1	1
50 a 55			
Bodega		1	1
Directora I+D+I y Calidad		1	1
60 en adelante			
Bodega		1	1
Encargada Enoturismo y Laboratorio		1	1
55 a 60			
Bodega		1	1
Social Media Manager		1	1
30 a 35			
Bodega		1	1
Operario Bodega	18	6	24
55 a 60			
Bodega		3	3
50 a 55			
Bodega	1		1
45 a 50			
Bodega	3		3
40 a 45			
Bodega		1	1
35 a 40			
Bodega	1		1
30 a 35			
Bodega	3		3
25 a 30			
Bodega	6		6
20 a 25			
Bodega	3	2	5
20 o menos			
Bodega	1		1
Encargado	1		1
45 a 50			
Bodega	1		1
Etiquetado	1		1
45 a 50			
Bodega	1		1
Operario de Campo	29	12	41
55 a 60			
Campo	3		3
60 en adelante			
Campo	2		2
50 a 55			
Campo	3		3
45 a 50			
Campo	1	2	3
40 a 45			
Campo	5		5
35 a 40			
Campo	2	3	5
30 a 35			
Campo	1	1	2
25 a 30			
Campo	9	2	11
20 a 25			
Campo		3	3
20 o menos			
Campo	3	1	4
Encargado de Campo	1		1
30 a 35			
Campo	1		1
Visitas/Guía turística		7	7
55 a 60			
Bodega		1	1
35 a 40			
Bodega		1	1
25 a 30			
Bodega		1	1
20 a 25			
Bodega		4	4
Total general	54	38	92

Hay diferencias entre mujeres y hombres en todas las franjas, si observamos el puesto de Trabajo de operario de campo y de bodega es donde es más visible esa diferencia, que no tiene otra explicación que la masculinización del sector ya comentada.

Composición de la plantilla por nivel formativo

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
TECNICO AGRONOMO	1		1
TECNICO		1	1
TECNICO		2	2
LICENCIADO MASTER	2	3	5
LICENCIADO	1	8	9
GRADO FORMACION	1	1	2
ESTUDIOS BASICOS	49	19	68
DIPLOMADO		4	4
Total general	**54**	**38**	**92**

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
TECNICO AGRONOMO	**1**		**1**
Director Producción y Compras	1		1
TECNICO		**1**	**1**
Area Manager		1	1
TECNICO		**2**	**2**
Gestión pedidos y apoyo comercial		1	1
Encargada Enoturismo y Laboratorio		1	1
LICENCIADO MASTER	**2**	**3**	**5**
Director General	1		1
Director Campo	1		1
Directora Económica-financiera		1	1
Responsable sostenibilidad y viñedo		1	1
Directora I+D+I y Calidad		1	1
LICENCIADO	**1**	**8**	**9**
Director Comercial	1		1
Area Manager		1	1
Apoyo Departamento Técnico		1	1
Administrativa		3	3
Visitas/Guía turística		3	3
GRADO FORMACION	**1**	**1**	**2**
Encargado de Campo	1		1
Visitas/Guía turística		1	1
ESTUDIOS BASICOS	**49**	**19**	**68**
Operario Bodega	18	6	24
Encargado	1		1
Etiquetado	1		1
Operario de Campo	29	12	41
Visitas/Guía turística		1	1
DIPLOMADO		**4**	**4**
Gestión pedidos y apoyo comercial		1	1
Social Media Manager		1	1
Visitas/Guía turística		2	2
Total general	**54**	**38**	**92**

El grueso de la plantilla son operarios con estudios básicos y son más hombres que mujeres. En cambio, en cuanto al nivel de licenciados son más las mujeres que los hombres, dado que en este grupo de nivel de estudios se concentra el personal de estructura, que es feminizado.

Composición de la plantilla por antigüedad

Personas por Antigüedad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
más de 15	9	8	17
5 a 10 años	1	2	3
de 10 a 15 años	1	3	4
1 a 3 años	7	6	13
0 a 1 años	34	17	51
3 a 5 años	2	2	4
Total general	**54**	**38**	**92**

Las personas trabajadoras con más antigüedad está totalmente equilibrado son Hombres y esto se debe a que se trata de personal directivo y de estructura que, como se dirá, está formado tanto por mujeres como por hombres. En cambio, en la franja de 0 a 1 años de antigüedad vemos que hay más presencia masculina que femenina ya que se debe al personal contratado como operarios de bodega y de campo, y es por la misma razón que hay diferencia en el global de la plantilla.

Composición de la plantilla por situación familiar

TA.7 Análisis por Puesto y Número de Hijos-as

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
4		**1**	**1**
Directora Económica-financiera		1	1
3	**1**		**1**
Director Producción y Compras	1		1
2	**9**	**8**	**17**
Director General	1		1
Director Campo	1		1
Area Manager		1	1
Gestión pedidos y apoyo comercial		1	1
Responsable sostenibilidad y viñedo		1	1
Directora I+D+I y Calidad		1	1
Encargada Enoturismo y Laboratorio		1	1
Operario Bodega	2	3	5
Etiquetado	1		1
Operario de Campo	4		4
1	**2**	**3**	**5**
Director Comercial	1		1
Administrativa		1	1
Gestión pedidos y apoyo comercial		1	1
Encargado	1		1
Visitas/Guía turística		1	1
Total general	**12**	**12**	**24**

En cuanto a personal contratado con persones a cargo vemos que hay un equilibrio total entre mujeres y hombres.

7.1.3 – CONDICIONES CONTRACTUALES DE MUJERES Y HOMBRES

Composición de la plantilla por tipología de contrato

TA.9 Análisis por tipo de Contrato y Jornada

Personas por contrato y jornada, según sexo	Hombre	Mujer
Completa	**14**	**16**
Indefinido	**13**	**16**
Bodega	8	16
Campo	5	
Temporal	**1**	
Campo	1	
Parcial	**5**	**7**
Indefinido	**3**	**6**
Bodega	3	6
Temporal	**2**	**1**
Bodega	2	1
N.D	**35**	**15**
Fijo discontinuo	**35**	**15**
Bodega	11	3
Campo	24	12



En cuanto a la tipología de contrato también vemos diferencias en tanto que el contrato indefinido es el principal tipo contractual en la Empresa y hay equilibrio entre Hombres y mujeres. En cambio, el contrato fijo discontinuo que es el utilizado para la vendimia hay más hombres que mujeres y, se debe, a la masculinización del sector ya que en estos puestos de Trabajo es difícil encontrar perfiles femeninos.

7.1.4 – TIPOLOGÍA Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES, INCLUIDOS LOS MOTIVOS DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA

Composición de la plantilla según trabajan el 100% de la jornada

TA.9 Análisis por tipo de Contrato y Jornada

Personas por contrato y jornada, según sexo	Hombre	Mujer
Completa	**14**	**16**
Indefinido	**13**	**16**
Bodega	8	16
Campo	5	
Temporal	**1**	
Campo	1	
Parcial	**5**	**7**
Indefinido	**3**	**6**
Bodega	3	6
Temporal	**2**	**1**
Bodega	2	1
N.D	**35**	**15**
Fijo discontinuo	**35**	**15**
Bodega	11	3
Campo	24	12



Está muy equilibrada la jornada parcial entre ambos sexos.

Composición de la plantilla según el motivo de la reducción de jornada

No hay ninguna persona trabajadora con reducción de jornada.

Composición de la plantilla según jornada/horarios

Toda la plantilla hace jornada partida excepto en la época de jornada intensiva.

El personal de producción realiza jornada intensiva durante seis meses al año.

Como se puede ver, a modo de resumen de los datos del apartado de información general de la plantilla y condiciones de trabajo, no hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa. Hay un 59% de hombres y un 41% de mujeres. Y la mayoría de hombres se materializa en los puestos de trabajo ocupados por operarios de bodega y de campo, debido a la masculinización del sector.

Ahora bien, en los puestos de trabajo de estructura con estudios hay un equilibrio entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, como se ha dicho, como **PUNTO FUERTE**, se destacaría que el tipo contractual y la jornada laboral es igualitaria para todos ya que la Empresa hace uso del contrato indefinido y del fijo discontinuo.

Y como ÁREA **DE MEJORA**, este Plan de Igualdad pretende aumentar la contratación de mujeres en los puestos de trabajo de operarios de bodega y operarios de campo, así como fomentar la paridad entre hombres y mujeres en el resto de departamentos.

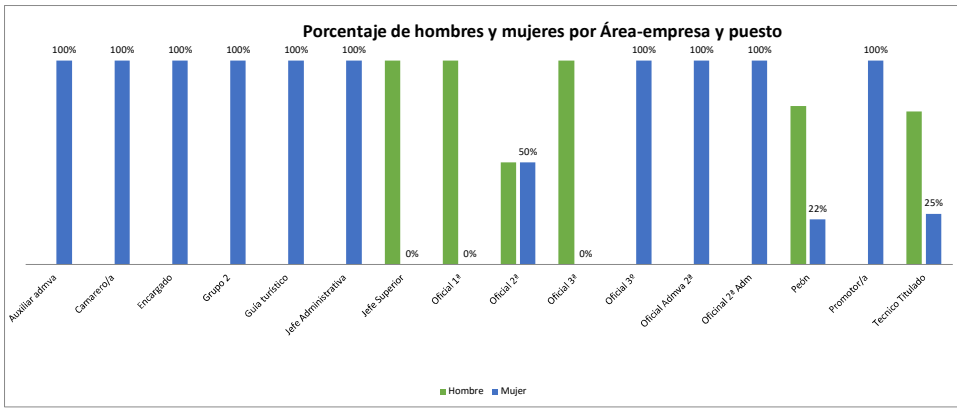
7.2 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Composición de la plantilla por categoría profesional

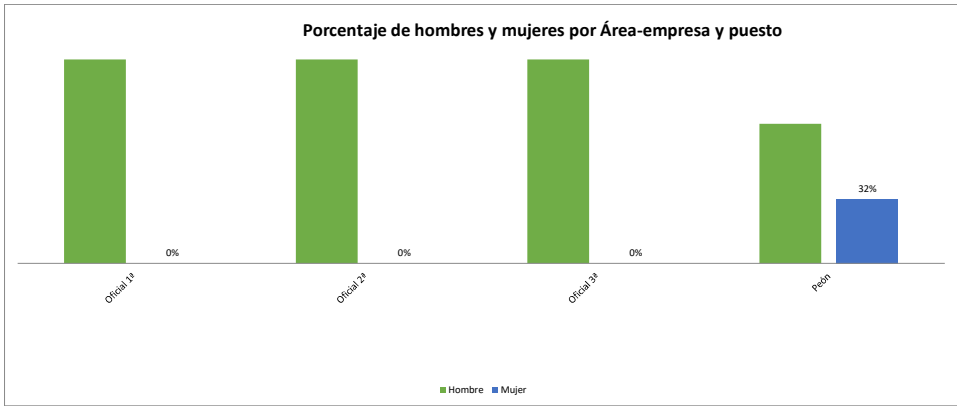
Pesonas por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**24**	**26**	**50**
Auxiliar admva		1	1
Camarero/a		3	3
Encargado		2	2
Grupo 2		1	1
Guía turístico		2	2
Jefe Administrativa		1	1
Jefe Superior	1		1
Oficial 1ª	3		3
Oficial 2ª	1	1	2
Oficial 3ª	2		2
Oficial 3º		1	1
Oficial Admva 2ª		2	2
Oficinal 2ª Adm		1	1
Peón	14	4	18
Promotor/a		6	6
Tecnico Titulado	3	1	4
Campo	**30**	**12**	**42**
Oficial 1ª	1		1
Oficial 2ª	1		1
Oficial 3ª	2		2
Peón	26	12	38
Total general	**54**	**38**	**92**

% por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Auxiliar admva	0%	100%	100%
Camarero/a	0%	100%	100%
Encargado	0%	100%	100%
Grupo 2	0%	100%	100%
Guía turístico	0%	100%	100%
Jefe Administrativa	0%	100%	100%
Jefe Superior	100%	0%	100%
Oficial 1ª	100%	0%	100%
Oficial 2ª	67%	33%	100%
Oficial 3ª	100%	0%	100%
Oficial 3º	0%	100%	100%
Oficial Admva 2ª	0%	100%	100%
Oficinal 2ª Adm	0%	100%	100%
Peón	71%	29%	100%
Promotor/a	0%	100%	100%
Tecnico Titulado	75%	25%	100%
Total general	**59%**	**41%**	**100%**

Porcentaje en Bodega



Porcentaje en Campo



Como **PUNTO FUERTE**, debemos destacar que el equipo directivo tiene una antigüedad muy elevada y la presencia de hombres y mujeres es equilibrada, así como que el segundo nivel de responsabilidad está formado mayoritariamente por mujeres.

Ahora bien, como organización se propone como **ÁREA DE MEJORA**, en concordancia con el área de mejora del apartado anterior, tratando de que haya una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, por un lado, incorporando el criterio de género en la selección del personal como medida de corrección en caso de subrepresentación o sobrerreprentación de mujeres en determinados puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones se contratará al candidato del sexo infrarrepresentado y, por otro, formando en igualdad a las personas de la plantilla encargadas de la selección de personal. En ningún caso se trata de hacer prevalecer el sexo como condición para la contratación, pero sí poner todos los esfuerzos que sean necesarios para que los procesos de selección y/ o promoción puedan favorecer que haya una representación igualitaria de los dos sexos.

7.3 – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Presencia de mujeres y hombres por departamento o área funcional

TA.3 Análisis por Área y Puesto

Pesonas por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	24	26	50
Campo	30	12	42
Total general	**54**	**38**	**92**

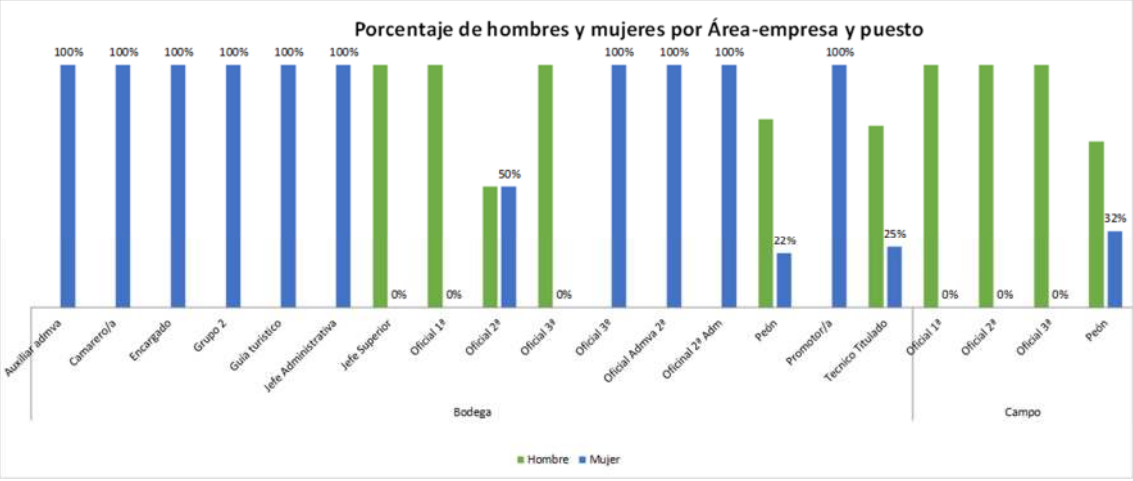
% por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	48%	52%	100%
Campo	71%	29%	100%
Total general	**59%**	**41%**	**100%**

La gran diferencia la vemos en el área de campo que hay más presencia de hombres que mujeres.

Presencia de mujeres y hombres por categoría, grupo profesional y/o puesto de trabajo

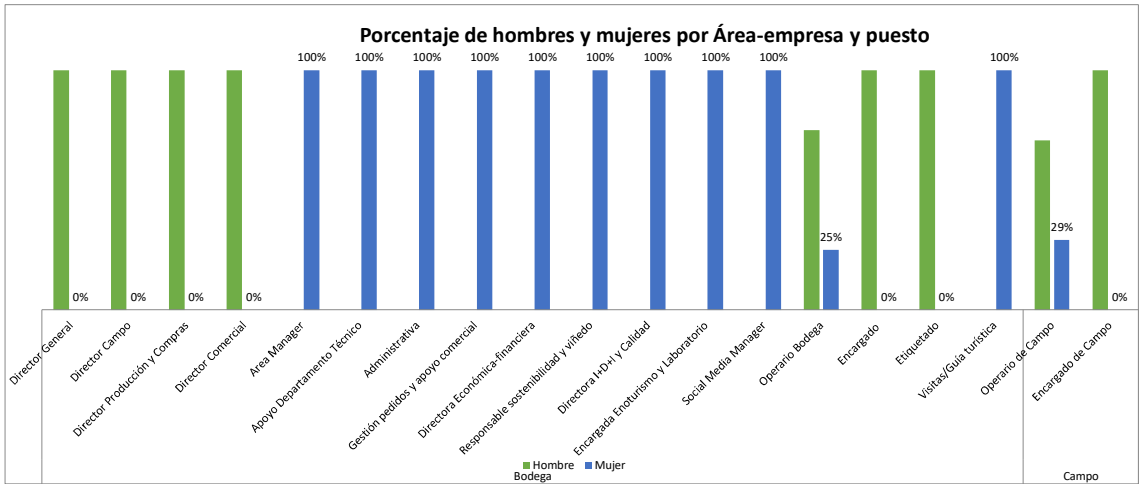
Pesonas por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**24**	**26**	**50**
Auxiliar admva		1	1
Camarero/a		3	3
Encargado		2	2
Grupo 2		1	1
Guía turístico		2	2
Jefe Administrativa		1	1
Jefe Superior	1		1
Oficial 1ª	3		3
Oficial 2ª	1	1	2
Oficial 3ª	2		2
Oficial 3º		1	1
Oficial Admva 2ª		2	2
Oficinal 2ª Adm		1	1
Peón	14	4	18
Promotor/a		6	6
Tecnico Titulado	3	1	4
Campo	**30**	**12**	**42**
Oficial 1ª	1		1
Oficial 2ª	1		1
Oficial 3ª	2		2
Peón	26	12	38
Total general	**54**	**38**	**92**

% por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**48%**	**52%**	**100%**
Auxiliar admva	0%	100%	100%
Camarero/a	0%	100%	100%
Encargado	0%	100%	100%
Grupo 2	0%	100%	100%
Guía turístico	0%	100%	100%
Jefe Administrativa	0%	100%	100%
Jefe Superior	100%	0%	100%
Oficial 1ª	100%	0%	100%
Oficial 2ª	50%	50%	100%
Oficial 3ª	100%	0%	100%
Oficial 3º	0%	100%	100%
Oficial Admva 2ª	0%	100%	100%
Oficinal 2ª Adm	0%	100%	100%
Peón	78%	22%	100%
Promotor/a	0%	100%	100%
Tecnico Titulado	75%	25%	100%
Campo	**71%**	**29%**	**100%**
Oficial 1ª	100%	0%	100%
Oficial 2ª	100%	0%	100%
Oficial 3ª	100%	0%	100%
Peón	68%	32%	100%
Total general	**59%**	**41%**	**100%**



Pesonas por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**24**	**26**	**50**
Auxiliar admva		1	1
Camarero/a		3	3
Encargado		2	2
Grupo 2		1	1
Guía turístico		2	2
Jefe Administrativa		1	1
Jefe Superior	1		1
Oficial 1ª	3		3
Oficial 2ª	1	1	2
Oficial 3ª	2		2
Oficial 3º		1	1
Oficial Admva 2ª		2	2
Oficinal 2ª Adm		1	1
Peón	14	4	18
Promotor/a		6	6
Tecnico Titulado	3	1	4
Campo	**30**	**12**	**42**
Oficial 1ª	1		1
Oficial 2ª	1		1
Oficial 3ª	2		2
Peón	26	12	38
Total general	**54**	**38**	**92**

% por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**48%**	**52%**	**100%**
Director General	100%	0%	100%
Director Campo	100%	0%	100%
Director Producción y Compras	100%	0%	100%
Director Comercial	100%	0%	100%
Area Manager	0%	100%	100%
Apoyo Departamento Técnico	0%	100%	100%
Administrativa	0%	100%	100%
Gestión pedidos y apoyo comer	0%	100%	100%
Directora Económica-financiera	0%	100%	100%
Responsable sostenibilidad y vi	0%	100%	100%
Directora I+D+I y Calidad	0%	100%	100%
Encargada Enoturismo y Labora	0%	100%	100%
Social Media Manager	0%	100%	100%
Operario Bodega	75%	25%	100%
Encargado	100%	0%	100%
Etiquetado	100%	0%	100%
Visitas/Guía turística	0%	100%	100%
Campo	**71%**	**29%**	**100%**
Operario de Campo	71%	29%	100%
Encargado de Campo	100%	0%	100%
Total general	**59%**	**41%**	**100%**



Podemos ver que hay una gran variedad de puestos de trabajo que están ocupados solo por hombres o solo por mujeres. Donde vemos la gran diferencia es en operarios de bodega y de campo.

Presencia de mujeres y hombres por valoración de puestos de trabajo

Pesonas por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**24**	**26**	**50**
ESCALA 01	18	7	25
ESCALA 02	1	3	4
ESCALA 03		7	7
ESCALA 04		3	3
ESCALA 05		2	2
ESCALA 06	1	2	3
ESCALA 08	4	2	6
Campo	**30**	**12**	**42**
ESCALA 01	29	12	41
ESCALA 07	1		1
Total general	**54**	**38**	**92**

% por Area,según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	**48%**	**52%**	**100%**
ESCALA 01	72%	28%	100%
ESCALA 02	25%	75%	100%
ESCALA 03	0%	100%	100%
ESCALA 04	0%	100%	100%
ESCALA 05	0%	100%	100%
ESCALA 06	33%	67%	100%
ESCALA 08	67%	33%	100%
Campo	**71%**	**29%**	**100%**
ESCALA 01	71%	29%	100%
ESCALA 07	100%	0%	100%
Total general	**59%**	**41%**	**100%**

Presencia de mujeres y hombres en la Representación legal de Personas Trabajadoras

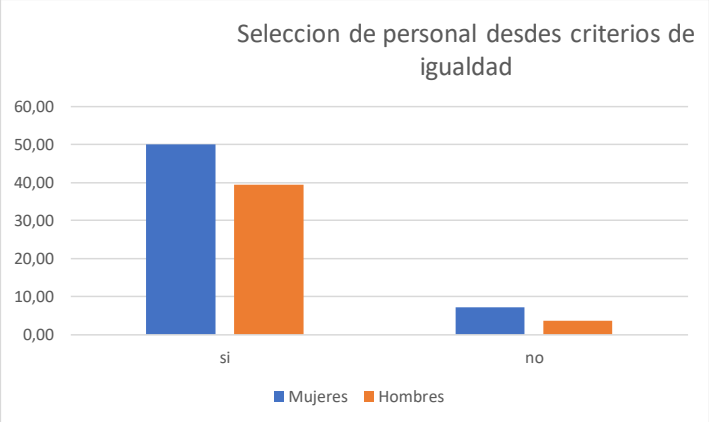
No hay representación legal de Personas trabajadoras

Como **PUNTO FUERTE** destacaríamos que en los niveles intermedios hay más mujeres que hombres.
Como **AREA DE MILLORA** seria necesario fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, por un lado, incorporando el criterio de género en la selección del personal como medida de corrección en caso de subrepresentación o sobrerreprentación de mujeres en determinados puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones se contratará al candidato del sexo infrarrepresentado y, por otro, formando en igualdad a las personas de la plantilla encargadas de la selección de personal.

7.4 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Percepción de las personas en cuanto a las posibilidades de acceso a la organización

La percepción que tienen las personas trabajadoras es que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la organización.



Cómo se incluye la igualdad de oportunidad en la selección y la contratación

Los procesos de selección que se hacen en la empresa se hacen siguiento un criterio de igualdad en el sentido que no se discrimina por el hecho de ser hombre o mujer en función de la categoría.

Cómo el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización

Las personas encargadas de la selección de personal no distinguen entre sexos para ninguna categoría profesional.

Personas por contrato y jornada, según sexo	Hombre	Mujer
Completa	**14**	**16**
Indefinido	**13**	**16**
Bodega	8	16
1991	**2**	
1997		**1**
1998		**1**
1999		**1**
2000	**2**	**2**
2004	**1**	
2005		**1**
2008		**2**
2009		**1**
2010		**1**
2015	**1**	
2017		**1**
2018		**1**
2019		**2**
2022	**2**	**1**
2023		**1**
Campo	5	
2004	**1**	
2008	**1**	
2019	**2**	
2022	**1**	
Temporal	**1**	
Campo	1	
2023	**1**	
Parcial	**5**	**7**
Indefinido	**3**	**6**
Bodega	3	6
2005	**2**	
2009		**1**
2012	**1**	
2021		**1**
2022		**3**
2023		**1**
Temporal	**2**	**1**
Bodega	2	1
2023	**2**	**1**
N.D	**35**	**15**
Fijo discontinuo	**35**	**15**
Bodega	11	3
2022	**2**	
2023	**9**	**3**
Campo	24	12
2023	**24**	**12**

Contratación de mujeres y hombres

Hay que tener en cuenta que las contrataciones producidas en el año 2.023 son fijos discontinuos para hacer el trabajo de temporada. En estas contrataciones hay mayoritariamente hombres.

Cómo el proceso de desvinculación asegura la ausencia de motivos por razón de género

La empresa realiza una entrevista de salida a los trabajadores que son baja voluntaria.

Ceses de la relación laboral de mujeres y hombres

Los ceses producidos en el 2.023 fueron:

- 2 bajas voluntarias de dos mujeres
- 4 finalización de contrato temporal de 3 hombres y una mujer.
- Fin de actividad para los fijos discontinuos.

Como **PUNTO FUERTE**, hay que poner en valor que la selección de personal se hace por su competencia para el puesto de Trabajo a ocupar sin distinción de género. Asimismo, mujeres y hombres tienen el mismo tipo de jornada y de contratación.

Como **AREA DE MEJORA**, las personas encargadas de la selección de personal deberían formarse en igualdad y así utilizar un lenguaje inclusivo tanto en las ofertes como en el contrato, así como en el proceso de selección de personal.

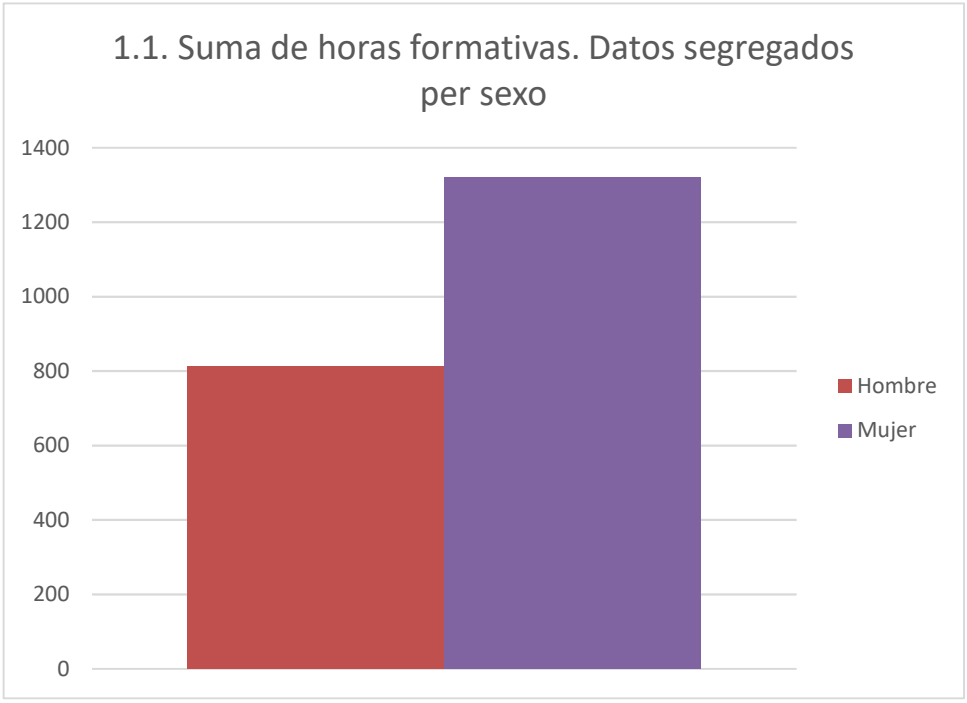
7.5 – FORMACIÓN

La formación continua en la empresa tiene en consideración aspectos para garantizar que toda la plantilla por igual, hombres y mujeres, pueden participar en las acciones que se llevan a cabo.

Ante una necesidad formativa detectada internamente, ya sea por el superior jerárquico como el propio trabajador o trabajadora, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Las características y competencias necesarias para el puesto de trabajo. La formación debe suponer una mejora competencial.
- La disponibilidad horaria, para adaptar la formación a la conciliación de la vida familiar y profesional. Los horarios son acordados en la medida de lo posible, y se ofrece la formación online si cabe.

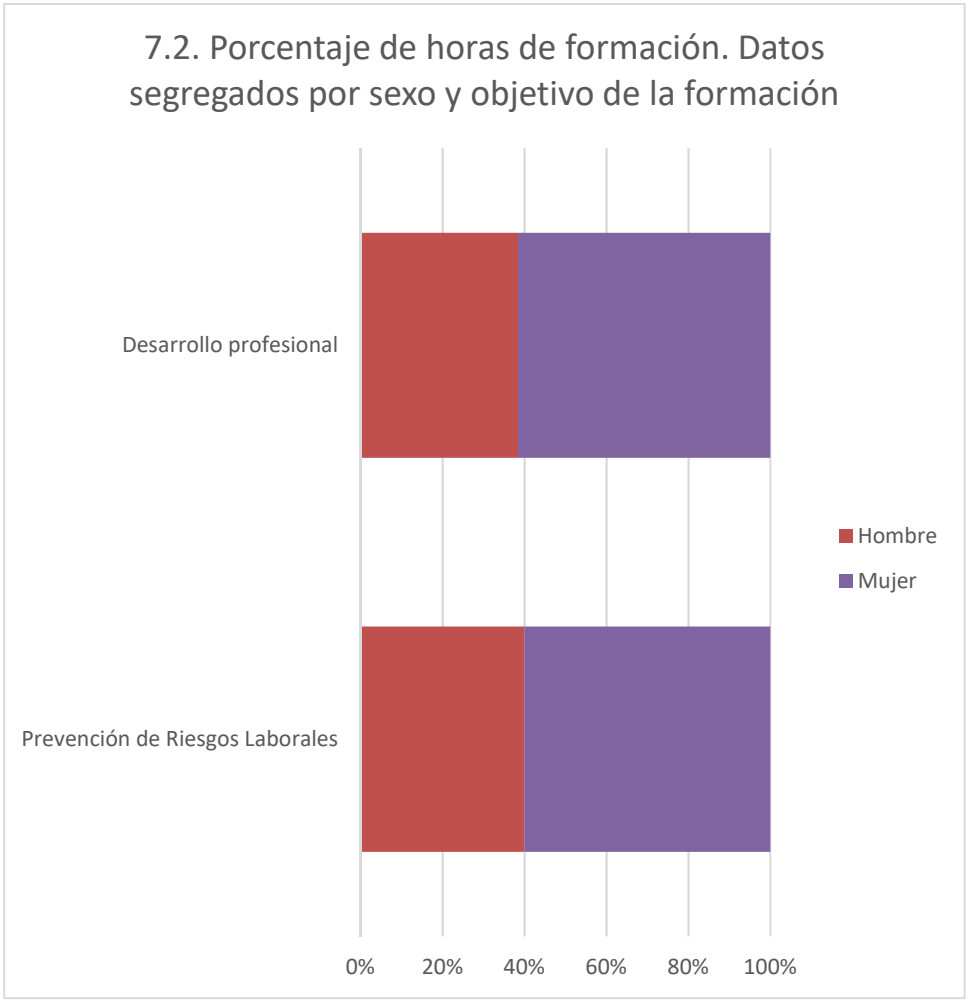
Las formaciones se hacen con control de asistencia, en horario laboral, y las han realizado tanto hombres como mujeres como se puede ver en la siguiente gráfica:



	Hombre	Mujer	Total general
Suma de horas formativas	832,00	1320,00	2152,00

	Hombre	Mujer	Total general
Media de horas formativas	**15,41**	**34,74**	**23,39**

Suma de horas formativas según departamento			
	Hombre	Mujer	Total general
Bodega	812,00	1320,00	2132,00
Campo	20,00	0,00	20,00
Total general	**832,00**	**1320,00**	**2152,00**



Como **PUNTO FUERTE**, hay que poner en valor que la formación que realiza la empresa, se ofrece por igual a hombres y mujeres.

Como **AREA DE MEJORA**, y con el fin de garantizar la sensibilización y formación de total la plantilla en materia de igualdad se organizarán cursos en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla. También será necesario desde el Departamento de Recursos Humanos, mantener informada a la plantilla sobre los cursos y jornadas a las que pueden acceder.

7.6 – PROMOCIÓN

En nuestra organización la mayoría de personas trabajadoras tienen una antigüedad muy elevada y hay muy poca rotación de personal, de manera que ha habido muy poca promoción de personas trabajadoras.

Únicamente ha habido una promoción del sexo masculino que pasó de ser Operario de Bodega a Responsable de Bodega

Como **PUNTO FUERTE**, hay que decir que tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a la promoción de su puesto de trabajo. La plantilla de Bodegas Roda, S.A. es muy estable, con puestos de Trabajo estructurados y los responsables tienen una elevada antigüedad.

Como **ÁREA DE MEJORA**, y con el fin de continuar garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción de toda la plantilla sin distinción ni discriminación por sexo, área, puesto trabajo o nivel formativo se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas y se formará en igualdad a los miembros de la plantilla que deben tomar decisiones sobre las promociones del personal.

7.7 – RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Marco legal al que hemos hecho referencia en el apartado 2 establece la obligación de las empresas que tengan un Plan de Igualdad, de realizar una Auditoría Retributiva, Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Se han analizado las retribuciones salariales del periodo de referencia y se han valorado los puestos de trabajo de manera que se han agrupado los mismos en trabajos de igual valor para intentar dar cumplimiento al principio de retribución igual para trabajo de igual valor.

Las personas trabajadoras de nuestra organización se distribuyen en estas categorías profesionales:

Director/a
Encargado/a - Responsable
Encargado/a de campo
Área Manager
Gestión pedidos y apoyo comercial
Social Media Manager
Administrativo/a
Guía turística/visitas
Apoyo departamento técnico
Etiquetado
Operario/a Bodega
Operario/a Campo

La distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales es la prevista según indican los convenios colectivos aplicables (Convenio colectivo de la Industria Vinícola y Alcoholera de La Rioja y el Convenio Colectivo Agropecuario de La Rioja), convenios que contemplan la valoración y descripción de cada una de las categorías. Asimismo, los Convenios establecen los mínimos retributivos para cada una de las categorías.

La media y la mediana de las retribuciones equiparadas (anualizando los importes percibidos por cada empleado y normalizando al 100%) que perciben las personas trabajadoras en nuestra empresa arroja los siguientes resultados:

Media y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla Importes equiparados		
MEDIA		
MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
30.847 €	29.260 €	-5%

Mediana y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla Importes equiparados		
MEDIANA		
MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
28.155 €	24.015 €	-17%

La brecha se sitúa en el 5% de media y en el 17% de mediana, a favor de las mujeres, lo que se explica por el hecho de que la mayoría de hombres prestan servicios en categorías profesionales más bajas (trabajadores del campo).

Para la valoración de los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los criterios recogidos en estos convenios colectivos y se ha utilizado la herramienta que incluye el sistema analítico facilitado por el Ministerio de Igualdad y por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de la Disposición Final Primera del RD 902/2020, de 13 de octubre, resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Esta herramienta utiliza una serie de factores y sub factores de valoración de cada puesto de trabajo consistentes en:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

A.1 Polivalencia y definición extensa de las obligaciones
A.2 Esfuerzo físico (Posición continuada, movimientos repetitivos, esfuerzo visual, esfuerzo auditivo)
A.3 Esfuerzo mental

A.4 Esfuerzo emocional
A.5 Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
A.6 Responsabilidades funcionales (sobre el bienestar de las personas, responsabilidad económica, sobre información confidencial)
A.7 Autonomía

B) Condiciones educativas

B.1 Enseñanza reglada

C) Condiciones profesionales y de formación

C.1. Conocimientos y comprensión
C.2. Procedimentales (destreza, minuciosidad, aptitudes sensoriales)
C.3. Habilidades sociales (comunicativas, emocionales, resolución conflictos)

D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

D.1. Entorno (condiciones físicas, psicosociales)
D.2. Condiciones organizativas (horarios, desplazamientos y viajes)

Del resultado de aplicar estos factores a los puestos de trabajo de la empresa se han agrupado los puestos de trabajo de igual valor:

Agrupación 1: Operarios/as de campo y de bodega
Agrupación 2: Administrativos/as y etiquetado
Agrupación 3: Guía turística/visitas
Agrupación 4: Gestión de Pedidos/Social Media Manager/Apoyo Dto Técnico
Agrupación 5: Área Manager
Agrupación 6: Encargado/a - Responsable
Agrupación 7: Encargado/a de campo
Agrupación 8: Director/a

En el diagnóstico se han analizado estos factores:

- Distribución del personal
- Puestos de trabajo
- Antigüedad
- Salario base
- Complementos voluntarios
- Variables
- Tipos de jornada

- Tipo de contrato
- Horas de trabajo en el período de referencia
- Estudios
- Días con baja laboral

Y los resultados obtenidos son los siguientes:

Media y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla por grupo profesional			
ESCALA	MEDIA		BRECHA SALARIAL
Nº	MUJERES	HOMBRES	
8	76.590 €	88.899 €	14%
7		28.989 €	N/A
6	45.312 €	41.055 €	-10%
5	59.846 €	0 €	N/A
4	35.890 €	0 €	N/A
3	15.896 €	0 €	N/A
2	16.272 €	35.291 €	54%
1	6.677 €	7.014 €	5%

Mediana y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla por grupo profesional			
ESCALA	MEDIANA		BRECHA SALARIAL
Nº	MUJERES	HOMBRES	
8	76.590 €	90.565 €	15%
7		28.989 €	N/A
6	45.312 €	41.055 €	-10%
5	59.846 €	0 €	N/A
4	32.617 €	0 €	N/A
3	18.999 €	0 €	N/A
2	11.193 €	35.291 €	68%
1	2.742 €	2.344 €	17%

Cuatro de las ocho escalas no tienen parámetro comparativo porque, o bien están feminizadas (Escalas 3, 4 y 5) o bien masculinizadas (Escala 7). Esta situación hace inviable un análisis de brecha de género, aunque sí permite entender por qué la retribución media y mediana anual arroja un resultado favorable a las mujeres, dado que las escalas intermedias están ocupadas únicamente por mujeres.

Del resto de escalas, sólo una de ellas cuenta con una brecha superior al 25% y es la escala 2. Tampoco se presentan diferencias destacables entre la media y la mediana, pues si bien la escala 1 arroja un resultado bastante mayor en cuanto a la mediana, tampoco llega a superar el 25%, mientras que la brecha en la escala 2 se agudiza en la mediana. Esta diferencia superior en la mediana con respecto a la media se explica porque en los colectivos en los que ocurre la retribución de los empleados es homogénea entre ellos, mientras que son las empleadas las que perciben una retribución inferior y hacen bajar la media.

Si miramos las mismas tablas, pero con el importe anualizado-equiparado las brechas varían:

Media y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla por grupo profesional - Importes equiparados			
ESCALA	MEDIA		BRECHA SALARIAL
Nº	MUJERES	HOMBRES	
8	76.590 €	104.012 €	26%
7		28.989 €	N/A
6	45.312 €	41.055 €	-10%
5	59.846 €	0 €	N/A
4	35.890 €	0 €	N/A
3	25.712 €	0 €	N/A
2	24.271 €	35.291 €	31%
1	22.907 €	22.525 €	-2%

Mediana y brecha de género en las retribuciones totales de la plantilla por grupo profesional- Importes equiparados			
ESCALA	MEDIANA		BRECHA SALARIAL
Nº	MUJERES	HOMBRES	
8	76.590 €	102.607 €	25%
7		28.989 €	N/A
6	45.312 €	41.055 €	-10%
5	59.846 €	0 €	N/A
4	32.617 €	0 €	N/A
3	24.735 €	0 €	N/A
2	22.448 €	35.291 €	36%
1	24.015 €	23.616 €	-2%

Se mantiene la brecha de la escala 2 a favor de los hombres, aunque mucho menor, sin embargo, la brecha en la escala 1 ahora es a favor de las mujeres y, en cambio, aparece la brecha en la escala superior, la escala 8.

Las razones que explican todo ello son varias. En la escala 2 se observa que la brecha viene determinada por la existencia de periodos de prestación anual inferiores en las mujeres (por lo que se refiere a la diferencia entre la brecha salarial de cantidades realmente percibidas y la brecha salarial de cantidades equiparadas) y, por lo que hace a los hombres tienen retribuciones asociadas a las horas efectivamente trabajadas durante el año y a las circunstancias profesionales (antigüedad, retribución del desempeño), que son superiores a las de las mujeres.

En la escala superior, la escala 8, la brecha está asociada directamente a la masculinización de los puestos directivos en este sector y que los hombres tienen también retribuciones asociadas a las horas efectivamente trabajadas durante el año y a las circunstancias profesionales (premios, cumplimiento de objetivos).

Por lo tanto, esta brecha no es debida a ninguna discriminación por razón de sexo, sino mayoritariamente por las retribuciones relativas al cumplimiento del desempeño y a la antigüedad.

A continuación, las tablas relativas a las retribuciones efectivamente percibidas por la plantilla, desglosadas por escalas y conceptos, donde se constata lo mencionado hasta ahora en cuanto a la explicación de las brechas. Los conceptos antigüedad, e incentivos marcan la diferencia entre hombres y mujeres en la escala 2 (aparte de las horas efectivamente trabajadas en el año), mientras que los conceptos paga

objetivos y premio voluntario la marcan en la escala 8.

MEDIA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA	ANTIG	INCENTIVOS	PAGA OBJ	POL SEG ACC	PREMIO VOL	USO VEHICULO	PLUS TRANSPORTE	ENFERMEDAD	INDEMNIZACION	TOTAL SALARIO Ef
ESCALA 01			**29%**	4%	4%	41%		26%	100%		20%	-4242%	100%	**5%**
Hombre	47	47	5.140	692	387	513	0	17	115	0	109	36	3	**7.011**
Mujer	18	18	3.672	661	373	303	0	12	0	0	88	1.569	0	**6.677**
ESCALA 02			**42%**	66%	77%	100%		36%			36%			**54%**
Hombre	1	1	22.074	4.231	6.902	1.354	0	70	0	0	659	0	0	**35.291**
Mujer	3	3	12.801	1.426	1.580	0	0	45	0	0	420	0	0	**16.272**
ESCALA 03														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Mujer	7	7	12.168	738	610	1.536	0	51	0	0	597	155	21	**15.875**
ESCALA 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Mujer	4	4	25.869	3.565	4.011	0	1.666	70	0	0	662	47	0	**35.890**
ESCALA 05														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Mujer	2	2	35.624	10.985	3.209	0	8.634	70	0	0	649	675	0	**59.846**
ESCALA 06			**-22%**	17%	10%	33%		0%			0%			**-10%**
Hombre	1	1	24.836	4.752	6.908	3.831	0	70	0	0	659	0	0	**41.055**
Mujer	2	2	30.388	3.931	6.217	2.568	1.480	70	0	0	659	0	0	**45.312**
ESCALA 07			**100%**	100%		100%		100%				100%		**100%**
Hombre	1	1	17.825	9.995	0	1.047	0	63	0	0	0	59	0	**28.989**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
ESCALA 08			**4%**	4%	-76%		39%	0%	100%	100%	-17%			**14%**
Hombre	4	4	58.273	4.296	4.377	0	13.410	70	6.544	1.368	562	0	0	**88.899**
Mujer	2	2	55.808	4.141	7.724	0	8.187	70	0	0	659	0	0	**76.590**

MEDIANA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA	ANTIG	INCENTIVOS	PAGA OBJ	POL SEG ACC	PREMIO VOL	USO VEHICULO	PLUS TRANSPORTE	ENFERMEDAD	INDEMNIZACION	TOTAL SALARIO Ef
ESCALA 01			5%	-46%		32%		100%						-22%
Hombre	47	47	1.791	333	0	318	0	5	0	0	0	0	0	2.255
Mujer	18	18	1.692	487	0	215	0	0	0	0	0	0	0	2.742
ESCALA 02			57%	68%	100%	100%		51%			54%			68%
Hombre	1	1	22.074	4.231	6.902	1.354	0	70	0	0	659	0	0	35.291
Mujer	3	3	9.518	1.343	0	0	0	35	0	0	303	0	0	11.193
ESCALA 03														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	7	7	15.020	550	109	1.365	0	64	0	0	789	0	0	18.999
ESCALA 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	23.863	3.405	3.574	0	0	70	0	0	659	0	0	32.617
ESCALA 05														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	35.624	10.985	3.209	0	8.634	70	0	0	649	675	0	59.846
ESCALA 06			-22%	17%	10%	33%		0%			0%			-10%
Hombre	1	1	24.836	4.752	6.908	3.831	0	70	0	0	659	0	0	41.055
Mujer	2	2	30.388	3.931	6.217	2.568	1.480	70	0	0	659	0	0	45.312
ESCALA 07			100%	100%		100%		100%				100%		100%
Hombre	1	1	17.825	9.995	0	1.047	0	63	0	0	0	59	0	28.989
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 08			10%	9%	-92%		35%	0%	100%	100%	-6%			15%
Hombre	4	4	61.847	4.533	4.023	0	12.556	70	6.270	986	622	0	0	90.565
Mujer	2	2	55.808	4.141	7.724	0	8.187	70	0	0	659	0	0	76.590

Los datos analizados permiten concluir que las diferencias salariales tienen explicaciones objetivas no relacionadas con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

PUNTOS FUERTES. Dentro de una misma Agrupación las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a retribución, vienen respaldadas por circunstancias objetivas tales como la antigüedad y la retribución del desempeño, pues a trabajos del mismo valor el salario es el mismo sin discriminación por sexo. A destacar también que, en términos absolutos, las mujeres perciben retribuciones superiores a los hombres y ocupan los mandos intermedios de la empresa, con jornadas completas y puestos de trabajo estables con mucha antigüedad.

ÁREAS DE MEJORA. Ahora bien, la diferencia radica en que existen agrupaciones masculinizadas en ambos extremos, en el equipo directivo y en el equipo de operarios Sería necesario fomentar la contratación de empleadas en estos grupos de forma que hubiera paridad y el mismo acceso a conceptos salariales que valoraran el desempeño, y así de evitar la segregación ocupacional y el techo de cristal.

7.8 – EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dadas las características de la plantilla, donde como se ha comentado es una plantilla con gran antigüedad y más del 50% es personal con un contrato fijo discontinuo, no se dan prácticamente casos de utilización y/o petición de medidas de gestión del tiempo. En los últimos años sólo se han dado casos de permisos de por nacimiento de menor que han disfrutado un hombre y una mujer y, posteriormente, han disfrutado de la lactancia acumulada.

Como **ÁREAS DE MEJORA**, se considera importante, por una parte, ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación que tienen a su disposición según la normativa.

7.9 – PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PUNTO FUERTE: El Anexo III recoge el Protocolo de Prevención Y Detección de Casos de Acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo establecido en la empresa desde antes de la preparación de este Plan de igualdad y revisado en mayo de 2022, que prevé todas estas situaciones.

Afortunadamente no se ha tenido que utilizar nunca y todos los trabajadores han realizado un curso de formación en prevención de acoso.

Como **ÁREAS DE MEJORA**, se debe crear la comisión encargada del proceso de investigación de los posibles casos denunciados.

7.10 – COMUNICACIÓN NO SEXISTA

La voluntad de la empresa ha sido siempre transmitir una imagen no discriminatoria como parte de sus valores de respeto con todas las personas. Sin embargo, esta voluntad no se ha protocolizado formalmente para garantizar su cumplimiento. Actualmente la empresa ya utiliza para sus comunicaciones escritas del departamento de recursos humanos un lenguaje inclusivo en prácticamente toda la documentación que utiliza, pero es cierto que hay que mejorarla para hacer más patente la comunicación escrita no sexista.

Por ello, como ÁREAS de mejora se trabajará en un protocolo escrito, que actualmente no existe, de comunicación no sexista, que se trasladará a todas las personas trabajadoras y a todos los/as usuarias, de forma periódica a modo de recordatorio, elaborando un protocolo con el lenguaje no discriminatorio de uso obligatorio en el ámbito de la empresa. También habrá que revisar toda la documentación utilizada por el departamento de recursos humanos para asegurarse de que se utiliza un lenguaje inclusivo.

7.11 – SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PUNTO FUERTE. En la empresa contamos con un Servicio de Prevención de la Salud ajeno como se establece por normativa, y las personas trabajadoras reciben formación e información en materia de riesgos laborales en el momento de incorporarse a la plantilla, asimismo hay una persona trabajadora en el Comité de Seguridad y Salud.

ÁREA DE MEJORA. Por ahora no hay una mención específica a la Evaluación de Riesgos de trabajo con perspectiva de género de cada puesto, ni tampoco se hace referencia a los riesgos psicosociales. Tampoco a la formación inicial en Prevención de Riesgos de las nuevas incorporaciones se hace este inciso.

7.12 – CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Como **PUNTO FUERTE hay** que tener en cuenta que hay una existencia previa de un Protocolo de prevención y detección de acoso laboral, así como que en el año 2.023 y 2.024 se ha hecho formación en prevención del acoso en la empresa.

ÁREAS DE MEJORA:

Como ÁREA DE MEJORA, el objetivo es elaborar y presentar este Plan de Igualdad al Gobierno de La Rioja para cumplir la normativa y formar parte de las empresas riojanas que han instaurado un Plan de Igualdad, trabajando así por la mejora de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo pasa por, una vez presentado, hacer difusión interna y externa a través de nuestros colaboradores y nuestras redes sociales, entre otros medios. Mirando de conseguir, en su caso, el distintivo de Igualdad a la empresa que concede el Ministerio de Igualdad a nivel estatal y/o cualquier otro organismo.

En segundo lugar, como acción de mejora, se debe difundir y comunicar a través de los diversos medios existentes a la empresa las diferentes acciones y campañas llevadas a cabo en materia de igualdad, garantizando que los canales de difusión sean neutros e inclusivos.

Por último, como áreas de mejora en este apartado, específicamente se acuerda que la empresa a través de sus espacios adaptados de comunicación destinará uno específico y permanente para la difusión del Plan de Igualdad donde haya un buzón de sugerencias.

7.13 – VIOLENCIA DE GENERO

La empresa manifiesta su compromiso con las medidas de protección contra la violencia de género y se compromete durante el período de vigencia del Plan a estudiar medidas que complementen las previstas legalmente.

8. CUADRO RESUMEN ÁMBITOS DE TRABAJO

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Cultura y gestión organizativa	Existe un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	Presentar el presente Plan de Igualdad en el Registro del Ministerio de Igualdad y dar difusión interna y externa del plan de igualdad a través de los colaboradores y nuestra web, entre otros medios. Mejorar la difusión interna del Protocolo de Acoso entregando el Protocolo a los trabajadores/as Y sobre todo a las nuevas incorporaciones
Información general de la plantilla y condiciones de trabajo	Equilibrio en la forma de contratación (contratación indefinida y fijo discontinua) y también equilibrio en la jornada laboral (jornada continuada).	Aumentar la contratación de mujeres en los puestos de trabajo de Operario de Bodega y Operario de Campo, para tender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres a todos los niveles de la empresa. Asimismo fomentar la contratación equilibrada en el resto de departamento de las empresa.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Clasificación profesional	El equipo directivo tiene una gran antigüedad y está formado por cuatro hombres y dos mujeres. El segundo nivel de responsabilidad está formado mayoritariamente por mujeres.	Aumentar la contratación de mujeres en los puestos de trabajo de Operario de Campo y de Bodega, para tender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres a todos los niveles de la empresa.
Infrarrepre-setación femenina	En el área de Bodega hay más mujeres que hombres especialmente en los puestos de trabajo de comercial y administración.	Aumentar la contratación de mujeres en los puestos de trabajo de Operario de Campo y de Bodega, para tender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres a todos los niveles de la empresa.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Proceso de selección y contratación	La selección de personal se hará por su competencia por el puesto de trabajo a ocupar, sin distinción de género. Mujeres y hombres disfrutan por igual del tipo de jornada y contratación.	Utilizar un lenguaje inclusivo tanto en las ofertes como en los contratos e incorporación del criterio de género en la selección del personal como medida de corrección. Elaborar una guia en igualdad a las persones responsables de la selección
Formación	La formación que se organiza se ofrece por igual a mujeres y hombres, Y tienen libre acceso, en horario laboral, presencialmente o en línea.	Garantizar la sensibilización y formación de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Mantener informada a la plantilla sobre los cursos y las jornadas a las que pueden acceder.
Promoción	Tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a la promoción de los puestos de trabajo.	Garantizar la igualdad de oportunidades para la promoción a toda la plantilla sin distinción ni discriminación por sexo, área, puesto de trabajo o nivel formativo. Formación en igualdad a las personas encargadas de las promociones del personal.
Retribución	Dentro de una misma Agrupación las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a retribución, vienen respaldadas por circunstancias objetivas tales como la antigüedad y la retribución del desempeño, pues a trabajos del mismo valor el salario es el mismo sin discriminación por sexo	Acciones de corrección con el fin de equilibrar la paridad tanto en el equipo directivo como en el grupo de operarios y el mismo acceso a conceptos salariales que valoran el desempeño.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	Tanto mujeres como hombres tienen un acceso igualitario a las medidas de conciliación	Ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación laboral que tienen a disposición.
Comunicación no Sexista	Utilización del lenguaje inclusivo en prácticamente toda la documentación del Departamento de recursos humanos.	Elaborar un protocolo de comunicación no sexista ni discriminatorio que incluya también lenguaje inclusivo para el colectivo LGTBI+
Salud laboral desde una perspectiva de género	La empresa cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Ajeno y las personas trabajadoras reciben formación e información en materia de riesgos laborales.	Elaborar una Evaluación de Riesgos incluyendo la igualdad como uno de los objetivos Elaborar una Evaluación de Riesgos Psicosociales.
Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	. Existencia del Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo.	Formar al equipo de referencia en el procedimiento interno. Formar a la plantilla en prevención y actuación ante este tipo de acoso.

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
OBJETIVO 1	Presentación del presente Plan de Igualdad en el Registro de Gobierno de la Rioja y hacer difusión interna y externa.
OBJETIVO 2	Presencia equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de la empresa.
OBJETIVO 3	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y garantizar la formación en materia de igualdad todo el personal.
OBJETIVO 4	Igualdad retributiva.
OBJETIVO 5	Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal.
OBJETIVO 6	Elaboración de una guía del lenguaje no discriminatorio para difusión tanto interna como externa y auditoría interna de su cumplimiento.
OBJETIVO 7	Incorporar la perspectiva de género en la Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.
OBJETIVO 8	Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

10. ACCIONES,SU TEMPORALIDAD E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

<table>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO 1</td></tr>
<tr><td colspan="2">Presentación del presente Plan de Igualdad en el Registro del Gobierno de la Rioja y hacer difusión interna y externa</td></tr>
<tr><td colspan="2">ÀMBITO</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cultura y gestión organizativa igualitaria</td></tr>
<tr><td>ACCIONES</td><td>TEMPORALIDAD</td></tr>
<tr><td>- Elaboración del Plan de Igualdad
- Presentación en el Gobierno de La Rioja para su Registro</td><td>Tercer y cuarto trimestre de 2024</td></tr>
<tr><td>- Conseguir distintivo de igualdad para la empresa.
- Destinar espacios específicos para la difusión del Plan.
- Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades en el “buzón de sugerencias”</td><td>Agosto y septiembre 2024 y durante todo el período de vigencia del Plan.

Informes anuales realizados a 31/12.</td></tr>
<tr><td>- Comunicar a las empresas con las que colabora su compromiso con la igualdad</td><td>Agosto y septiembre 2024 y durante todo el período.</td></tr>
<tr><td>PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO</td><td>INDICADORES DE CUMPLIMIENTO</td></tr>
<tr><td>Departamento de Recursos Humanos.</td><td>Publicación del Plan de Igualdad elaborado y registrado.

Obtención de los distintivos de igualdad.

Crear el buzón de sugerencias.

Comunicación a todos los trabajadores adjuntando el Plan de Igualdad en el año 2.024.</td></tr>
<tr><td colspan="2">MEDIOS Y RECURSOS</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Documento final definitivo aprobado por la Comisión Negociadora
- Cada año se aprobará un presupuesto para el cumplimiento de las medidas acordadas.</td></tr>
</table>

OBJETIVO 2	
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	
ÀMBITO	
Condiciones laborales Clasificación profesional Infrarepresentació femenina Promoción Acceso a la organización Retribución	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Establecer el principio general en todos los procesos de selección de que, en igualdad de condiciones de idoneidad, acceder al puesto de trabajo la persona del sexo menos representado. - Comunicación de este principio a los proveedores de servicios de selección. - Establecer el mismo principio general en caso de promociones internas. - Aplicación de este principio en cada proceso de selección i/o promoción - Garantizar que las ofertas o convocatorias estén exentas de lenguajes o imágenes sexistas.	Durante toda la vigencia del Plan a aplicar a partir de 2.025. Informes anuales realizados a 31/12.
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	- Inclusión del principio de igualdad en los procesos de selección y comunicación a los proveedores de servicios. - Elaboración anual de un informe, a fecha 31/12, que incluya el número de hombres y mujeres entrevistados y contratados anualmente en cada categoría. Siendo óptimo que en “campo” y en peones de “bodega”, de las entrevistas realizadas, el 50% sean mujeres y en categorías intermedias, el 50% de entrevistas sean hombres. - Elaboración anual de un informe, a fecha 31/12, que incluya el número de promociones anuales de hombre y de mujeres. Siendo óptimo que en “campo” y en peones de “bodega”, de las promociones realizadas, el 50% sean mujeres y en categorías intermedias, el 50% de promociones sean hombres. - Informe anual de evolución del índice de distribución que incluye el número de personas disgregadas por sexo que tienen una variación contractual, así como promoción.

MEDIOS Y RECURSOS
- Informes elaborados que incluyan el número de personas disgregadas por sexo que tienen variación contractual. - Normativa vigente.

OBJETIVO 3	
Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.	
ÀMBITO	
Formación Promoción	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso a toda la plantilla. - Formación en igualdad de oportunidades y género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos y responsables de las promociones internes. - Garantizar que la información sobre las ofertas de formación para promover el desarrollo profesional en general llegue a toda la plantilla,	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Informes anuales realizados a 31.12.
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	- Elaboración de un informe anual, a fecha 31/12, que incluya el número de mujeres y hombres que han participado en la formación en igualdad anualmente, así como las horas de formación. Siendo óptimo que haya participado un 25% de la plantilla. - Elaboración de un informe anual, a fecha 31/12, que incluya el número de mujeres y hombres de gestión de recursos humanos que han participado en la formación en igualdad anualmente, así como las horas de formación. Siendo óptimo que haya participado el 100% de la plantilla de RRHH. - Comunicación anual a la plantilla, en fecha 28/02, de la planificación formativa del año. - La formación se realizará en horario laboral.
MEDIOS Y RECURSOS	
- Informes elaborados que incluyan el número de personas disgregadas por sexo que han participado en acciones formativas. - Datos de composición por sexo en las solicitudes de los cursos de formación. - Normativa vigente.	

OBJETIVO 4	
Igualdad retributiva.	
ÀMBITO	
Retribución	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo a la comisión de igualdad.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Informes anuales realizados a 31.12.
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	- Elaboración de un informe anual, a fecha 31/12; que incluya el número de personas contratadas en cada grupo profesional. Siendo óptimo que en "campo" y en peones de "bodega", de las contrataciones realizadas, el 25% sean mujeres y en categorías intermedias, el 25% de contrataciones sean hombres. - Valoración anual a 31/12 de retribución que valora el desempeño, siendo óptimo que la brecha salarial en los conceptos relacionados con la valoración del desempeño sea inferior al 15%.
MEDIOS Y RECURSOS	
- Informes elaborados que incluyan el número de personas disgregadas por sexo contratadas por grupo profesional. - Normativa vigente.	

OBJETIVO 5	
Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal.	
ÀMBITO	
Tiempo de Trabajo y corresponsabilidad.	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
Ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación que tiene a su disposición según la normativa.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Informes anuales realizados a 31.12
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	Efectuar comunicaciones a la plantilla relativa a la normativa de conciliación de tiempo de trabajo, familia y vida personal durante el año 2.024. Elaboración anual, a 31/12, de un registro de los permisos solicitados por las personas trabajadoras Destinar un espacio para cuando sea necesario como sala de lactancia.
MEDIOS Y RECURSOS	
- Normativa vigente.	

OBJETIVO 6	
Elaboración de una guía del lenguaje no discriminatorio para difusión tanto interna como externa y auditoría interna de su cumplimiento	
ÀMBITO	
Comunicación no sexista	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Elaborar un protocolo de comunicación no sexista.	A partir del año 2.025. Difusión anual del protocolo.
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	Efectuar comunicaciones a la plantilla relativa al protocolo de comunicación no sexista durante el año 2.025.
MEDIOS Y RECURSOS	
- Documento de Protocolo de comunicación no sexista.	

OBJETIVO 7	
Incorporar la perspectiva de género en la Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.	
ÀMBITO	
Salud Laboral	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Revisión y corrección de las Evaluaciones de Riesgos Laborales incorporando la perspectiva de género. - Entrega de la nueva información sobre riesgo de los puestos de trabajo a toda la plantilla. - Elaborar una Evaluación de Riesgos Psicosociales.	Durante el año 2.025
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	Elaboración de un informe anual, a fecha 31/12, con las nuevas PRL realizadas. Difundir entre la plantilla la Evaluación de Riesgos y emitir un informe anual de las comunicaciones realizadas en materia de Prevención de Riesgos.

MEDIOS Y RECURSOS
- Documento de Evaluación de Riesgos. - Normativa vigente.

OBJETIVO 8	
Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.	
ÀMBITO	
Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	
ACCIONES	TEMPORALIDAD
- Difundir entre tota la plantilla de la empresa el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo ya existente. - Designar al equipo de referencia en el Protocolo. - Formar al equipo de referencia en el procedimiento interno como vía de solución del conflicto. - Formar a la plantilla en prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad 2024- 2027. La modificación del Protocolo y su difusión se realizará durante el primer año de vigencia del Plan.
PERSONA RESPONSABLE DE SU CUMPLIMENTO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Departamento de Recursos Humanos	Modificación del protocolo realizado en el año 2.024. Difundir entre las personas trabajadoras del Protocolo realizado antes de 31.12.24 Creación del buzón del canal de denuncias. Emitir un informe anual sobre la formación realizada en materia de Prevención de acoso a fecha 31.12 de cada año, siendo óptimo que haya realizado esta formación el 25% de la plantilla.
MEDIOS Y RECURSOS	
- Informes elaborados que incluyan el número de personas disgregadas por sexo con la formación realizada. - Normativa vigente.	

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad será la Comisión responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento nos permitirá conocer el desarrollo del Plan y también el grado de eficacia de las medidas propuestas.

Se procederá a realizar una evaluación cada año de vigencia del Plan, durante los 3 primeros meses del año, que permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y de las necesidades detectadas, dado que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de nuestra empresa en tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que se requieran, realizando las modificaciones necesarias, si es el caso.

En todo caso, deberá revisarse el Plan cuando se den las circunstancias que establece el artículo 9 apartado 2 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Esta Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con la finalidad de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para obtener la finalidad perseguida y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Sus atribuciones generales serán:

- Interpretación del Plan.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y grado de implementación.
- Intervención cuando sea requerida desde algún centro de trabajo, tanto desde la dirección como desde alguna o algunas personas trabajadoras en concreto sea el motivo que sea, relativo al asesoramiento, interpretación del Plan o solución de conflictos.

Sus atribuciones específicas serán:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas, analizar la

adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertenencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, finalmente, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas así como su eficacia.

Cabe señalar que hemos establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medida y los instrumentos de recogida de la información.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
El grado de consecución de los resultados esperados.
El nivel de desarrollo de las medidas emprendidos.
El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
El tipo de dificultades y soluciones emprende.
Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RH, etc.
La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Sobre la base de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario, dentro de los primeros tres meses del año.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las representaciones, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

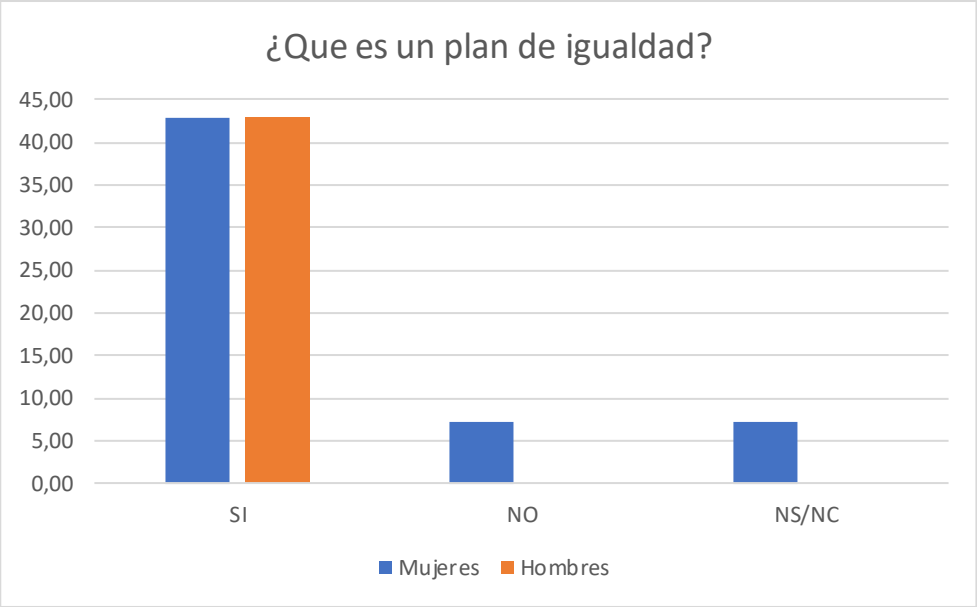
En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos por la Comisión técnica y de mediación en igualdad de género y no discriminación del Tribunal Laboral de Cataluña.

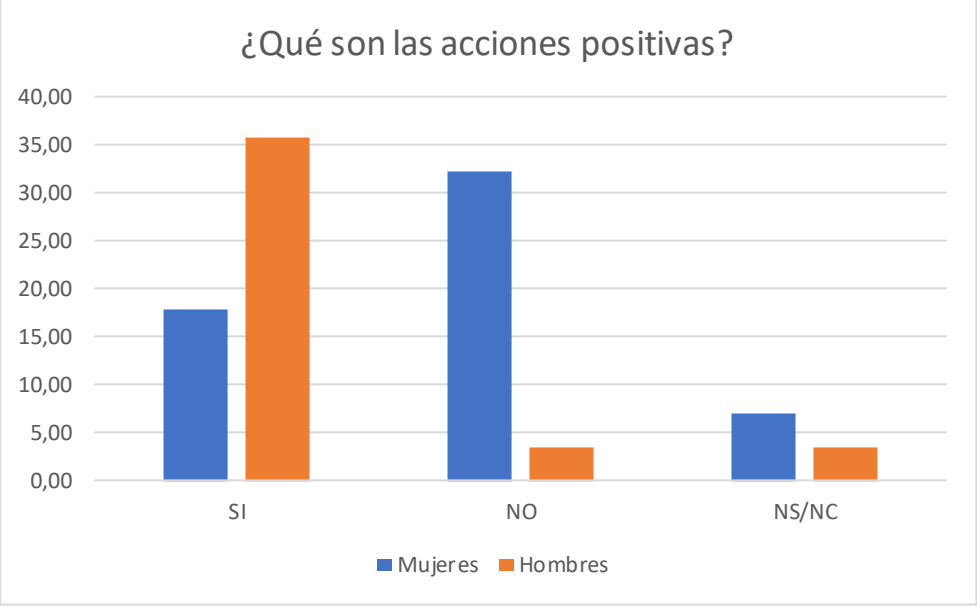
De cada una de las reuniones de la Comisión se levantará acta.

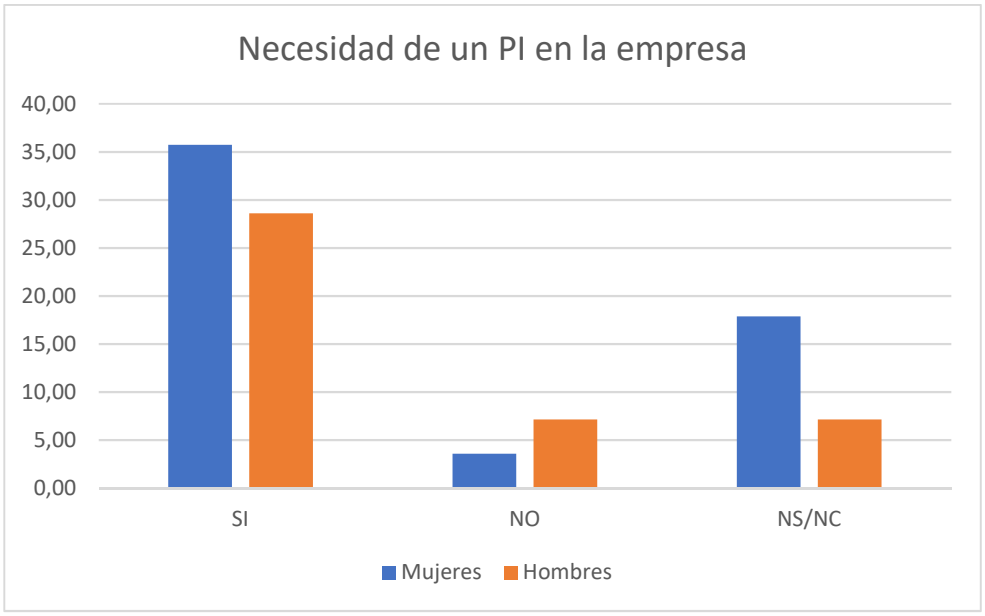
En Haro, a 9 de diciembre de 2024.

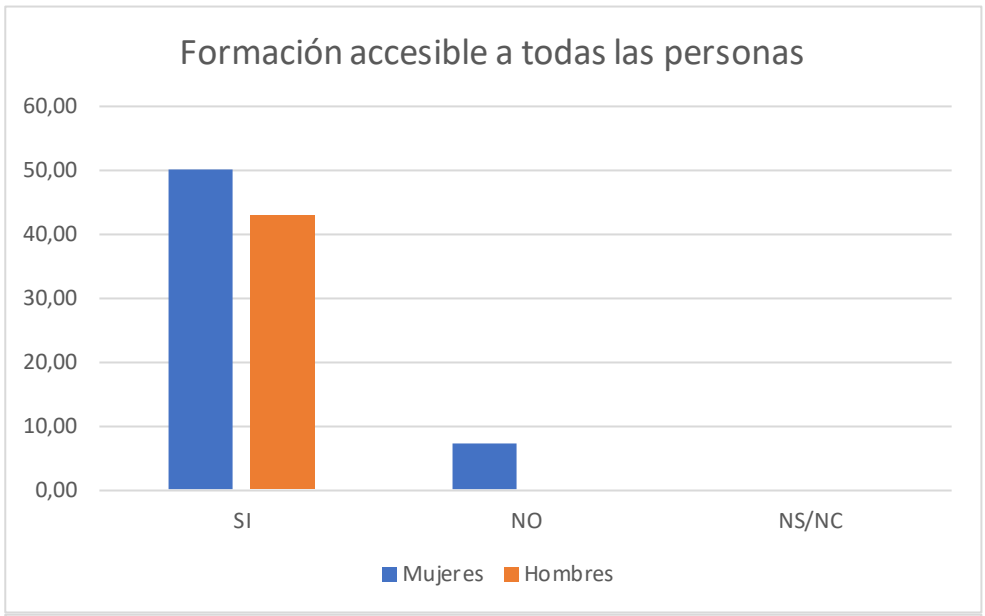
Sonia Sobrón Monge	Carmen Garrido Rodríguez	Noemi Castroviejo Daroca	Agustín Santolaya Santolaya

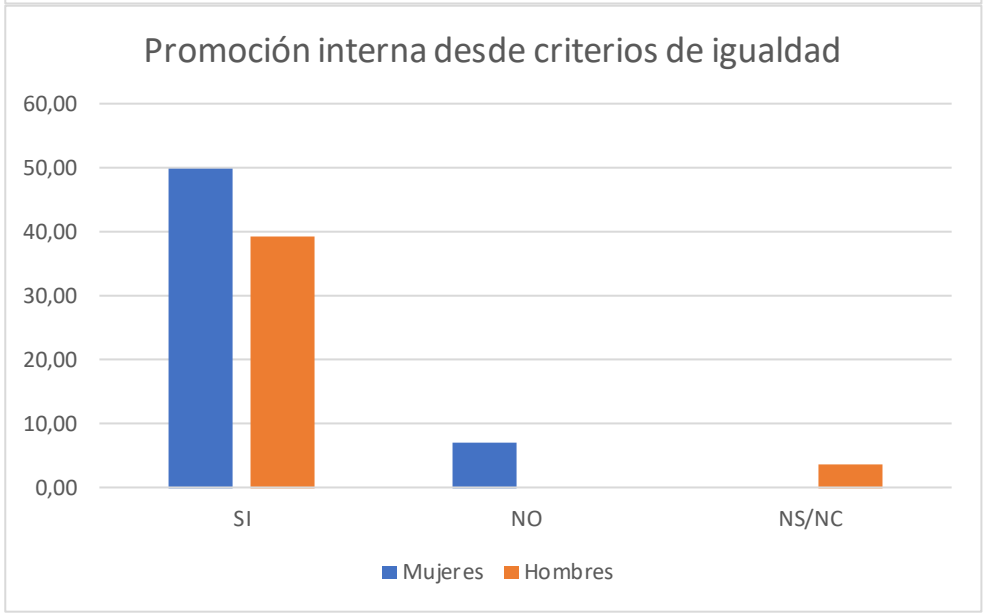
ANEXO I. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFECTUADA A LA PLANTILLA

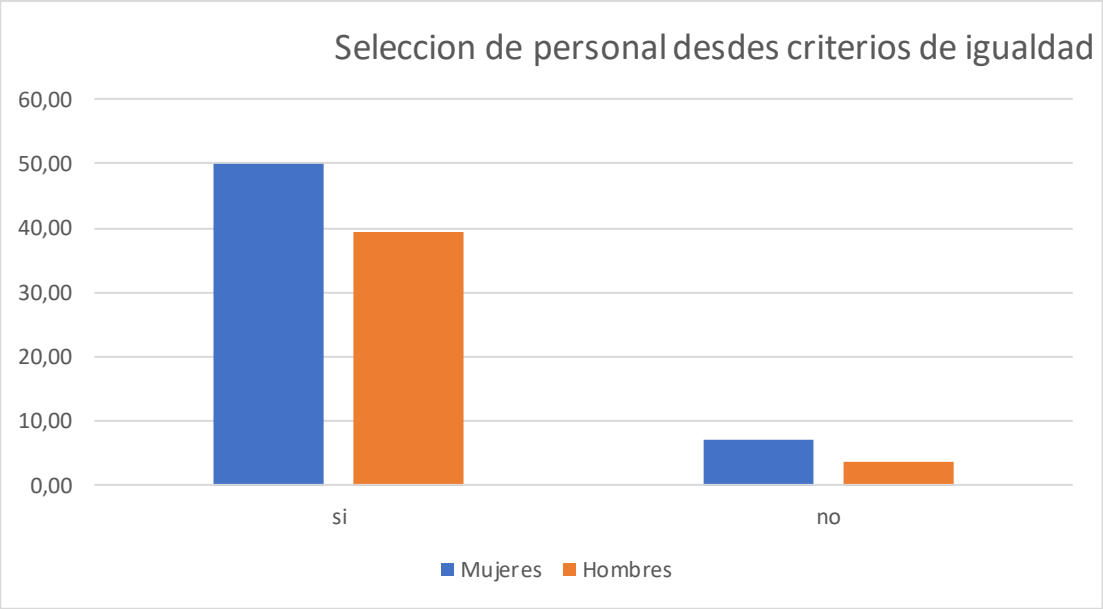


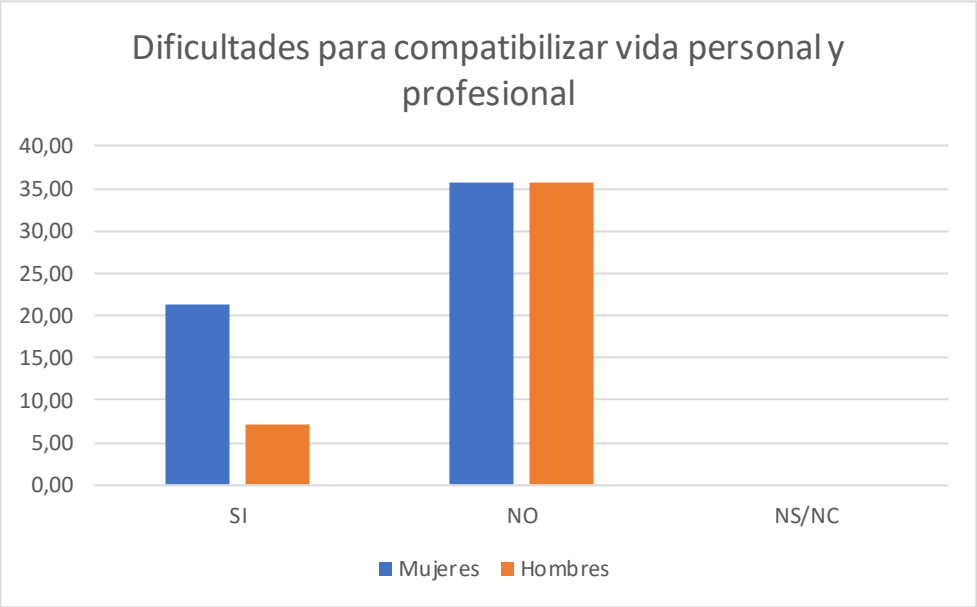


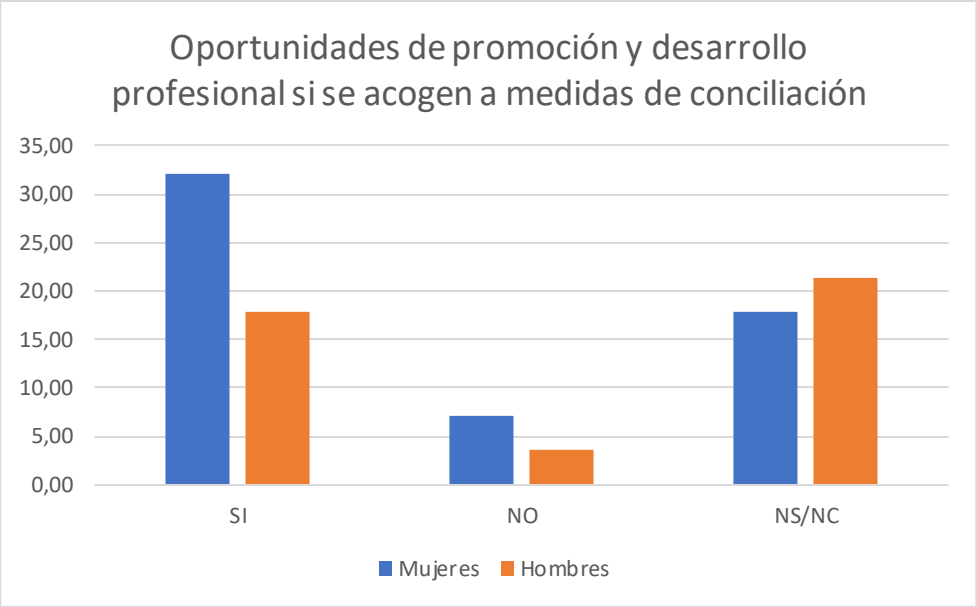

Necesidad de un PI en la empresa
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres

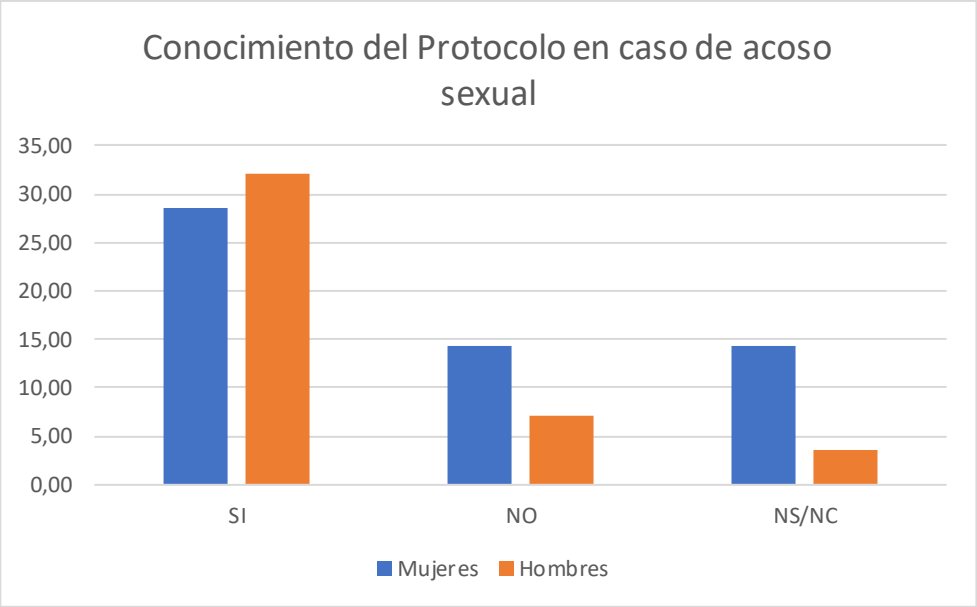

Formación accesible a todas las personas
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres

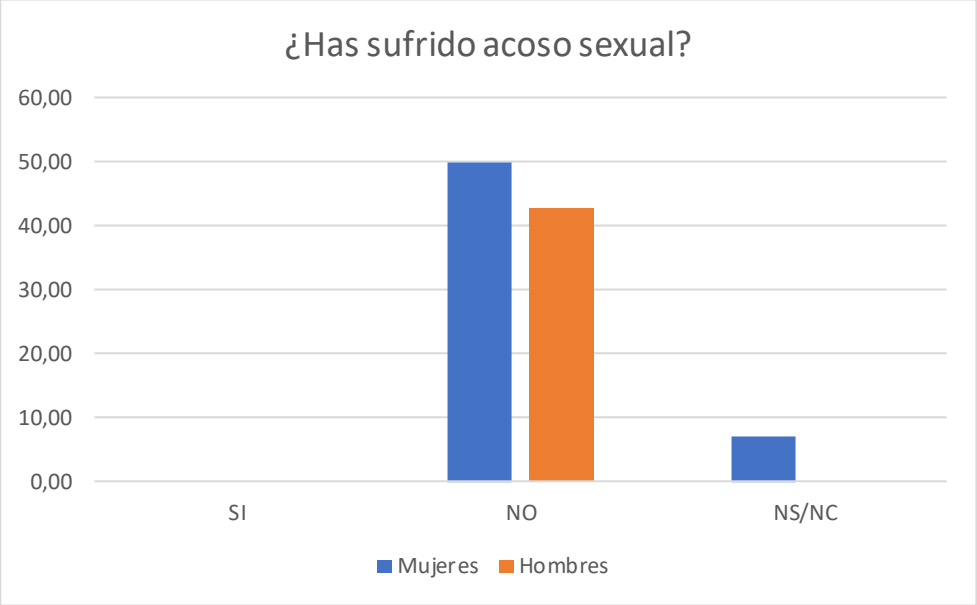

Promoción interna desde criterios de igualdad
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres

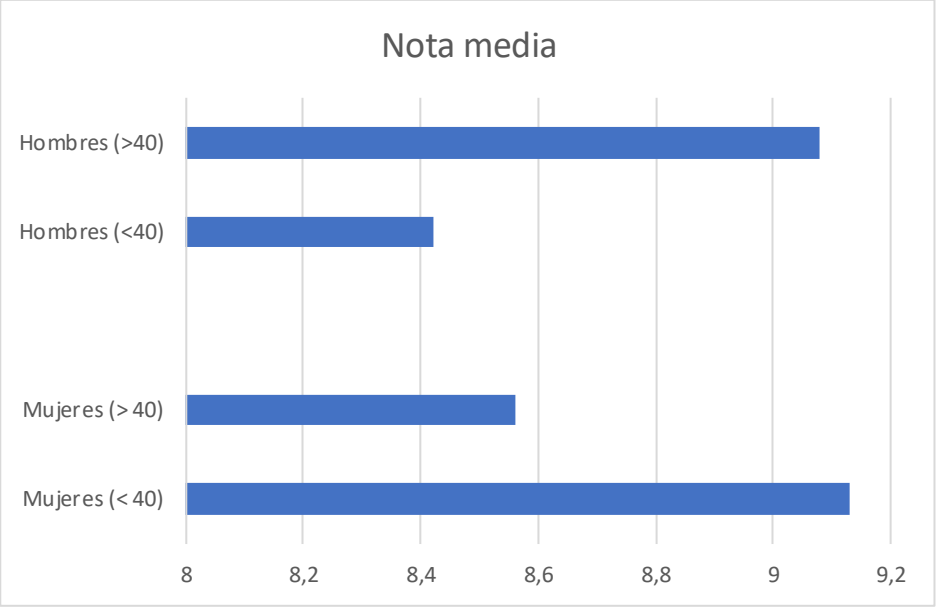

Seleccion de personal desdes criterios de igualdad
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
si
no
Mujeres
Hombres


Dificultades para compatibilizar vida personal y profesional
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres


Oportunidades de promoción y desarrollo profesional si se acogen a medidas de conciliación
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres


Conocimiento del Protocolo en caso de acoso sexual
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres


¿Has sufrido acoso sexual?
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
SI
NO
NS/NC
Mujeres
Hombres


Nota media
Hombres (>40)
Hombres (<40)
Mujeres (> 40)
Mujeres (< 40)
8
8,2
8,4
8,6
8,8
9
9,2

ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN BODEGAS ROSA, S.A.

Reunidos/as

De una parte, en representación empresarial:
- Noemi Castroviejo Daroca como Directora Financiera
- Agustín Santolaya Santolaya, como Director General.

Como asesoras, Mar Molina Tobaruela y Elena Llobet Vilanova.

De otra parte, en representación de la parte social:
- Sonia Sobrón Monge y Carmen Garrido Rodríguez conen representación de CCOO
- En representación de UGT no comparece nadie pese a estar citados en forma.

Exponen

Que con fecha 6 de octubre de 2023 la representación de BODEGAS RODA, S.A. y la representación social, acuerdan la creación de una Comisión Negociadora para elaborar el Plan de Igualdad.
Ambas partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

Acuerdan

Primero.- ***Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.***

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa BODEGAS RODA, S.A. estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo.- ***Composición de la Comisión de Igualdad***

Las partes presentes acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del art. 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Se promueve la composición paritaria entre la empresa y la parte social contando además con las personas asesoras necesarias, designando, como miembros titulares, a las personas que a continuación se relacionan con la representación que expresan;

En representación de la Empresa;

- Noemi Castroviejo Daroca, como Directora Financiera
- Agustín Santolaya Santolaya, como Director General.

Como asesoras, Mar Molina Tobaruela y Elena Llobet Vilanova

En representación de los sindicatos mayoritarios

- Sonia Sobrón Monge y Carmen Garrido Rodríguez en representación de CCOO

Asimismo, a instancia de CCOO, se citará de nuevo al sindicato UGT, así como al Sindicato USO a fin de reiterar la voluntad de formar parte de la Comisión negociadora del presente Plan de Igualdad.

Las partes se comprometen a elaborar un Reglamento de funcionamiento esencial de la Comisión Negociadora.

Tercero.- ***Diseño de un Plan de Igualdad para toda la empresa***.

La Comisión Negociadora elaborará **un Plan de Igualdad** que contará con **un diagnóstico** de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, **una programación** con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y **un seguimiento y evaluación** para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto.- ***Otras funciones de la Comisión de Igualdad***

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir **la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en la empresa.

Barcelona 6 de octubre de 2.023

Sonia Sobrón Monge	Carmen Garrido Rodríguez	Noemi Castroviejo Daroca	Agustín Santolaya Santolaya