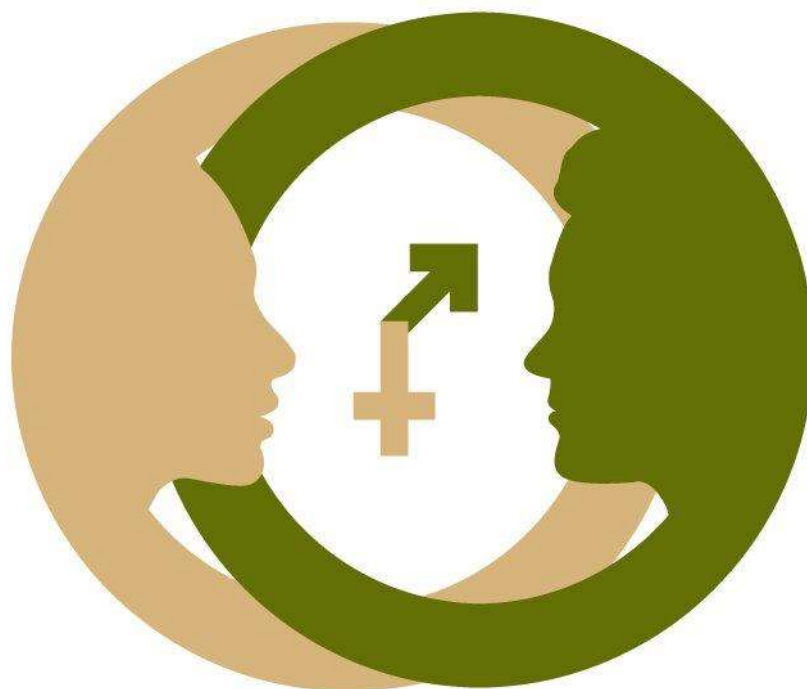




PLAN DE IGUALDAD
2025-2029

Kraft*Heinz*

CONTENTS

INTRODUCCIÓN.....	2
NORMATIVAS.....	3
A nivel Internacional:	3
A nivel europeo:	4
A nivel Nacional,	5
A nivel autonómico.....	6
Convenios colectivos de aplicación:.....	6
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	7
CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
AUDITORIA RETRIBUTIVA	10
OBJETIVO GENERAL.....	12
AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	12
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA	14
ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	15
ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL.....	16
ÁMBITO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA.....	17
ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	19
ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL	20
ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN	21
ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES	25
ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	27
ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	30
ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO	32
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	35
AGENTE DE IGUALDAD:	36
Funciones del Agente de Igualdad	37
COMISIÓN DE IGUALDAD.....	37
Objetivo de la Comisión de Igualdad.....	38
Las funciones de la Comisión de Igualdad	39
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD (SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)	39

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en cumplimiento de los RD 901/2020 de 13 de Octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de Mayo , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el RD 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir avanzando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU, y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

NORMATIVAS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres destacando la IV Conferencia Mundial de la Naciones Unidas sobre las Mujeres en Beijing (China) en el año 1995.
- Después de Beijing:
 - 2000: La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2005: En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.
 - 2010: El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2015: La revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar durante la 59ª sesión de la Comisión en 2015. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015.

- 2020: La revisión y evaluación tras 25 años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing tendrá lugar durante la 64ª sesión de la Comisión que se celebrará en marzo de 2020.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, realizado en Bruselas 5/03/2020 en donde se explica la Estrategia para la Igualdad de género en la Unión Europea, en el periodo 2020-2025.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- RD 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

GALICIA:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

CANTABRIA:

- Ley 1/2004 de 1 abril, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de sus víctimas

PAIS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

ARAGÓN

- Ley 7/2018, de 28 de junio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de Julio, Igualdad efectiva de mujeres y hombres

BALEARES:

- Ley 11/2016, de 28 de Julio, de Igualdad de mujeres y hombres

VALENCIA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

ANDALUCIA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- Ley 9/2018 de 8 de octubre

CANARIAS

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.

EXTREMADURA

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en Extremadura

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

MADRID:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

CASTILLA LA MANCHA

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombre de Castilla la Mancha

Convenios colectivos de aplicación:

CONVENIO COLECTIVO HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE H.J.Heinz Manufacturing Spain SLU

D./D^a. Carmen Rodríguez Valverde, con D.N.I.: 03927589V y domicilio en CR Ricon Soto-Corella, Km2.8, en representación de H.J.Heinz Manufacturing Spain SLU con C.I.F: B26496216 en su calidad de Responsable de Recursos Humanos.

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 nuestra organización, afianzando 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 esta empresa, desde la selección a la promoción profesional, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la salud laboral, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos que establece el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; 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 del Plan de Igualdad que contribuya a la consecución de 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo 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 elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Fdo:



En Alfaro, a 17 de julio de 2024

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las conclusiones obtenidas por los distintos ámbitos son:

Gestión Organizativa

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
GESTIÓN ORGANIZATIVA	Para realización del seguimiento se recomienda seguir con variables de género como se ha practicado en este diagnóstico.	Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.

Características de la Plantilla

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	Se trata de una plantilla infrarrepresentada por mujeres con un criterio de distribución del 33,33%-66,67%.	Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.

Participación e implicación del personal

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL	La empresa utiliza diversos canales de comunicación	Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la empresa.

Comunicación y lenguaje uso no sexista

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE	Como segundo plan de igualdad se necesita su divulgación.	Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Se debe en la medida de lo posible procurar llegar a un equilibrio de género.	Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional

ÁMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
PROCESO DE PROMOCIÓN	En el último año se han producido 17 promociones	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Formación

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
PROCESO DE FORMACIÓN	Aun observando un compromiso con la igualdad y formación en igualdad sería conveniente seguir con este compromiso.	Acción Formativa de reciclaje para plantilla en igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género.

Política salarial: Retribuciones

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
POLÍTICA SALARIAL / RETRIBUCIONES	La empresa en materia retributiva cumple con lo estipulado	Verificar cumplimiento del registro retributivo anual y análisis de desviaciones

Condiciones laborales igualitarias

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	La gran mayoría de las contrataciones de la empresa son por contratos indefinidos.	Análisis de condiciones de contratación por puesto y género en los siguientes años

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Al tratarse de una plantilla en su mayoría joven y con pocos hijos/as parecen suficientes las medidas que ofrece la empresa actualmente.	Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.

Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Se evidencia que en la empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Informar a las personas que entren nuevas a la empresa la existencia de un protocolo sexual o por razón de sexo

Violencia de género

AMBITO	CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
VIOLENCIA DE GÉNERO	En el caso de haber una víctima de violencia de género que sepa cuáles son sus derechos.	Informar de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

El día 25 de octubre de 2024, en cumplimiento de lo establecido en la Ley se llevó a cabo una auditoría retributiva. En dicha revisión, se examinaron detalladamente las políticas salariales y las estructuras retributivas de la organización con el objetivo de garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre sus empleados/as.

Tras un exhaustivo análisis de los datos recopilados durante la auditoría, se han obtenido conclusiones relevantes que arrojan luz sobre la situación actual de la empresa en términos de igualdad retributiva.



INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Organización:	HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU (CIF B26496216)	N.º Expediente: 050DS2024
Dirección:	CTRA RINCON DE SOTO CORELLA -KM 2,8	26540 ALFARO (LA RIOJA)
Norma(s):	☒ R D 902/2020 ☒ R D 901/2020 ☒ R D ley 6/2019	
Tipo de auditoría:	☐ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PARA EL PLAN DE IGUALDAD INICIAL. ☐ ADAPTACIÓN DEL R D 902/2020 A UN PLAN DE IGUALDAD EXISTENTE ☒ RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	
Fecha Auditoría:	25 de octubre de 2024	

EQUIPO AUDITOR:	
Auditor jefe:	Francisco Gutiérrez Lorenzo

RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA				
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO / ÁREA	REUNIÓN INICIAL	ENTREGA DE DATOS	JUSTIFICACIONES
Carmen Rodríguez Valverde	P&P Lead Operations Spain	SI	SI	SI

DEFINICIÓN 1: AUDITORÍA RETRIBUTIVA PARA PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Una auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
Esta auditoría de igualdad retributiva contempla la elaboración de un registro salarial para comprobar las desigualdades salariales existentes en la empresa, el análisis de esta información, la fijación de metas a futuro y la puesta en marcha de planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.

OBJETIVOS:
• Respetar el principio de transparencia retributiva • Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor
El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para "comprobar 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 de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo".

OBLIGACIONES:
Todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un Plan de Igualdad registrado, antes del 7 de marzo del año 2022, y éste deberá contener una auditoría de igualdad retributiva. Cada vez que caduque el Plan de Igualdad se requerirá una auditoría retributiva. Si se producen cambios significativos en el esquema de retribuciones de la empresa, se deberá modificar el Plan de Igualdad y hacer una auditoría retributiva.

OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA
¿Se han conseguido los objetivos de la auditoría? ☒ SI ☐ NO En caso negativo indicar el motivo:

Nota: Para todos aquellos hallazgos categorizados como **BRECHA SALARIAL** la empresa o la organización deberá:

- Aceptar y proponer un plan de actuación para solucionar la brecha, en un periodo de tiempo determinado y bajo la responsabilidad de una persona concreta.
- No aceptar y mostrar su desacuerdo con el diagnóstico, justificando la inconsistencia del hallazgo.

☐ Existen discrepancias ☒ NO existen discrepancias

DESCRIPCIÓN:

La conclusión de la auditoría retributiva es que HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU cuenta con un sistema retributivo que incluye salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Con remuneraciones que pacta según el valor de la persona y no por su sexo. A nivel de empresa no tiene brecha salarial superior al 25%. Y a nivel de cada puesto de trabajo, no presentan brechas salariales.
--

En el caso de que la organización tenga la intención de presentar alegaciones a alguna de las apreciaciones detectadas durante la presente auditoría o cualquier otra discrepancia, deberá enviar mail a atención del auditor jefe ftgutierrez@telefonica.net con la justificación y en caso necesario las evidencias documentales necesarias para ser analizadas por los auditores.

Por la Organización
Nombre:

El Auditor jefe
Nombre: Francisco Gutiérrez

OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de HJ HEINZ MANUFACTURING SPAIN SLU., se aplicará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, afectando al 100% de la plantilla, en La Rioja.

En línea con su RSC, la organización dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveeduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante cuatro años. Previo a la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

Ámbito Gestión Organizativa:

Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia de la empresa

Ámbito Características de la Plantilla

Hay que destacar el seguimiento de los indicadores de las personas trabajadoras en función de las peculiaridades y características de la plantilla, entendiendo que, a mayor número de variables desde el punto de vista de perspectiva de género, mayor capacidad en la toma de decisiones se desarrollarán

Ámbito Participación e implicación del personal

Al igual que en la prevención de riesgos laborales se precisa la existencia de una comisión de igualdad compuesta por personas trabajadoras que tengan conocimiento de la temática de la igualdad y la legislación que le aplica

Ámbito Comunicación y lenguaje uso no sexista

Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo

Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación

Ampliar la revisión de los procedimientos de selección y contratación, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla

Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional

Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género

Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo Formación

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

Ámbito Política salarial: Retribuciones

Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.

Ámbito Condiciones laborales igualitarias

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombre

Ámbito Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Ámbito Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.

Materializar el compromiso de la organización de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.

Ámbito Violencia de género

Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la organización para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

Por cada uno de los ámbitos mostrado, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Tomando como base las conclusiones del diagnóstico, se articulan diferentes propuestas de mejora asociadas a la ejecución de acciones, durante la vigencia del plan de Igualdad que serán implementadas, seguidas y evaluadas por la comisión de igualdad.

ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	AGO 10.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 10
ACCIÓN POR REALIZAR		
Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
El departamento de recursos humanos/de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la organización.		
Además, este nivel de tratamiento de información de personas se hará extensivo a todo departamento de la organización, como será al de comunicación, responsabilidad social...		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Número de documentos generados por la organización que incluyen datos desagregados por sexo - Número de informes de seguimiento que incluyen indicadores de género				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		No procede
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

OBJETIVO		ACCION A REALIZAR	
Asumir el objetivo de la igualdad 40/60 en la configuración de la plantilla en la empresa.		ACP2.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.	
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ACP2
ACCIÓN POR REALIZAR			
Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a las personas responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidaturas en los procesos de selección y/o promoción profesional. El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones profesionales y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre mujeres y hombres, se oriente el proceso a conseguir la paridad; de modo que, a igualdad de condiciones, se dé prioridad al sexo infrarrepresentado.			
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			
INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Nº de indicadores cualitativos. - Nº de indicadores cuantitativos. - Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH, la persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades y la persona responsable de compensación/		

	políticas / beneficios	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de manera continua.	API4: Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la empresa.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	API4
ACCIÓN POR REALIZAR			
Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la empresa.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• Presencia de una sección específica sobre igualdad en los canales de comunicación internos y externos • Número de acciones llevadas a cabo • Porcentaje de campañas de comunicación que incorporan logotipos o mensajes de igualdad. • Número de logotipos utilizados y Número de campañas			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		Canales habituales de la empresa
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS

Coordina:	RRHH, la persona responsable de compensación/ políticas / beneficios y la persona responsable del departamento Legal	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	ACL1: Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad
	ACL2: Promover un lenguaje inclusivo y garantizar equidad en los procesos de selección.
	ACL3: Mejorar las categorías de inclusión en las encuestas de clima

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Difusión de la Política y Plan de Igualdad		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad. Los temas que deben tratarse son: la política de la organización en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la organización en esta materia		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de canales de comunicación utilizados para difundir el Plan de Igualdad - Porcentaje de personas trabajadoras que declaran conocer el Plan de Igualdad - Nº de sugerencias recibidas		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Medios de Comunicación
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	

RECURSOS ASOCIADOS		
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH y persona responsable de Comunicación y servicios generales	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Promover un lenguaje inclusivo y garantizar equidad en los procesos de selección.		
DESTINATARIO	Posiciones técnicas	
METODOLOGÍA		
Seguir trabajando en las descripciones de puesto para que no sean sexistas y evitar estereotipos License		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Número de puestos con descripciones actualizadas conforme a criterios de igualdad.				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Medios de Comunicación	
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL ₃
ACCIÓN POR REALIZAR		
Mejorar las categorías de inclusión en las encuestas de clima		

DESTINATARIO	Plantilla	
METODOLOGÍA		
Seguimiento de indicadores de inclusión en la encuesta de clima laboral por genero (opiniones cuentan, sentimiento de pertenencia, lideres inclusivos)		
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		
INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de categorías relacionadas con igualdad e inclusión incorporadas en la encuesta de clima laboral - Porcentaje de participación en la encuesta de clima laboral.		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Encuesta de clima
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	ASC3.- Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ASC₃
ACCIÓN POR REALIZAR		
Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.		
DESTINATARIO	Talent Acquisition	
METODOLOGÍA		
El departamento de recursos humanos/de personas actualizará periódicamente, se recomienda que coincida con los periodos de contratación, la composición de los departamentos/unidades elaborando un informe para personal con competencias en		

selección de personal para su contribución al cumplimiento del criterio de distribución proporcional de la plantilla.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• Nº de informes elaborados, siendo como mínimo semestral. • Percepción del personal que recibe este informe de utilidad del mismo. • Nº de sugerencias para la mejora del informe. • Incremento del % de contratación del sexo menos representado.				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
		BAJO		
		MEDIO		
		ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de Género.	APP2: Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	APP2
ACCIÓN POR REALIZAR			
Información estadística de las promociones por sexo			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas - Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	A.F1- Acción Formativa de reciclaje para plantilla en igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género.
	A.F2- Sensibilizar y visibilizar la igualdad de género en la organización mediante la celebración de fechas clave.
	A.F3- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y uso de un lenguaje inclusivo y equitativo para evitar percepciones de favoritismo y fomentar un ambiente inclusivo
	A.F4- Atraer talento femenino y romper estereotipos en sectores tradicionalmente masculinos.
	A.F6- Promover valores de inclusión y diversidad a los nuevos empleados de la compañía

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AF1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Acción Formativa de reciclaje para plantilla en igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género.		

DESTINATARIO	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	
Se comprobará por los diferentes medios de realización de procesos formativos (FUNDAE, Planificación de formación etc.), la realización de cursos de reciclaje en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a distintos colectivos: mandos intermedios, dirección, resto de plantilla	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• Nº Cursos de reciclaje realizados • Nº Horas • Nº Asistentes por sexo y jerarquía • % Plantilla que ha realizado el curso				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla	
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida. En caso de que se requiera apoyo externo especializado, se evaluarán diferentes presupuestos con el fin de seleccionar la opción más adecuada en términos de calidad y coste.				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AF2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Sensibilizar y visibilizar la igualdad de género en la organización mediante la celebración de fechas clave.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Realizar acciones de sensibilización en fechas clave (Día de la Mujer, 8 de marzo; Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre).		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Evidencia de Comunicación, por mail, TV y tableros + detalle simbólico	

NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Medios de comunicación	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
500 EUR			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de Comunicación y servicios generales		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	AF3
ACCIÓN POR REALIZAR			
Promover el uso de un lenguaje inclusivo y uso de un lenguaje inclusivo y equitativo para evitar percepciones de favoritismo y fomentar un ambiente inclusivo			
DESTINATARIO	Managers		
METODOLOGÍA			
Capacitar a supervisores y managers en lenguaje inclusivo, buenas prácticas y liderazgo con el ejemplo.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Número total de horas de formación impartidas sobre sesgos y escucha activa - Porcentaje de managers formados en escucha activa con perspectiva de género - Número de supervisores que han recibido formación en sesgos inconscientes			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Email y formación	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida. En caso de que se requiera apoyo externo especializado, se evaluarán diferentes presupuestos con el fin de seleccionar la opción más adecuada en términos de calidad y coste.			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	

Coordina:	RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AF4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Atraer talento femenino y romper estereotipos en sectores tradicionalmente masculinos		
DESTINATARIO	Universidades y Centros de formación	
METODOLOGÍA		
Participar en ferias de empleo y actividades que impulsen la presencia femenina en operaciones.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS			
- Número de foros internos de desarrollo profesional - Porcentaje de participación femenina en foros de desarrollo profesional internos						
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN			
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad	Asistencia foros			
		BAJO				
		MEDIO				
		ALTO				
RECURSOS ASOCIADOS						
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.						
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN						
Según cronograma adjunto						
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS			
Coordina:		RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades				
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN			
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD			CÓDIGO Nº		AF6	
ACCIÓN POR REALIZAR						
Promover valores de inclusión y diversidad a los nuevos empleados de la compañía						
DESTINATARIO		Nuevas contrataciones				

METODOLOGÍA			
Fomentar que los valores que tiene la empresa como diversidad e igualdad son parte del onboarding			
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			
INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Número de reuniones trimestrales realizadas con nuevas incorporaciones para promover la igualdad e inclusión generacional - Número de propuestas o comentarios recibidos por parte de nuevas incorporaciones en relación con la igualdad e inclusión			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Email, formación y reuniones	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR		
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	AR1: Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones		
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".			
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR1	
ACCIÓN POR REALIZAR			
Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones			
DESTINATARIO	Comisión de Igualdad / RRHH		
METODOLOGÍA			

Seguimiento del cuadro de mando anual que analiza la remuneración practicada en el ejercicio.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
% desviaciones mayores o iguales al 25% por grupo profesional				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla	
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida. En caso de que se requiera apoyo externo especializado, se evaluarán diferentes presupuestos con el fin de seleccionar la opción más adecuada en términos de calidad y coste.				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Construir políticas sin discriminación de género.	ACI1: Análisis de condiciones de contratación por puesto y género

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACI1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Análisis de condiciones de contratación por puesto y género		
DESTINATARIO	RRHH	
METODOLOGÍA		
Seguimiento de los contratos de trabajos utilizados, diferenciando por género los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, así como su utilización en los diferentes puestos de trabajo		
Especial seguimiento a las posibles contrataciones de víctimas de violencia de género		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
% contratos a tiempo parcial % contratos a tiempo completo - Nº contratos de víctimas de violencia de genero	

NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	ACV1- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
	ACV2: Promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, ofreciendo recursos y herramientas para ayudar a los empleados a gestionar su tiempo y responsabilidades y control de saldos
	ACV3: Reforzar el conocimiento y cumplimiento de medidas de conciliación y control horario

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medias de conciliación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas		
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		
INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres.		

- Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación. - Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		No procede
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ACV ₂
ACCIÓN POR REALIZAR			
Promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, ofreciendo recursos y herramientas para ayudar a los empleados a gestionar su tiempo y responsabilidades y control de saldos			
DESTINATARIO	Oficina		
METODOLOGÍA			
Campañas sobre la corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Número de reportes de saldos de tiempo (vacaciones, permisos, etc.) generados - Porcentaje de personas que valoran positivamente el equilibrio entre vida personal y laboral (según encuesta de clima) - Número de personas formadas en GTD, desglosado por sexo.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Medios de comunicación
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			

Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH, persona responsable de compensación/ políticas / beneficios y persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV ₃
ACCIÓN POR REALIZAR		
Reforzar el conocimiento y cumplimiento de medidas de conciliación y control horario		
DESTINATARIO	Plantilla	
METODOLOGÍA		
Recordatorio y seguimiento de las Medidas de Conciliación y Control Horario		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de comunicaciones enviadas por correo electrónico relacionadas con el Plan de Igualdad - Número de publicaciones realizadas en SharePoint sobre igualdad y diversidad			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Medios de Comunicación
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Según cronograma adjunto			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo. Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo	ARP1: Informar a las personas que entren nuevas a la empresa la existencia de un protocolo sexual o por razón de sexo
	ARP2: Revisar protocolo actual para que sea claro y contenga todas las actualizaciones en materia de igualdad y todo el mundo sea conocedor
	ARP3: Asegurar que toda la plantilla esté informada sobre los tipos de acoso y cómo denunciarlos

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ARP1
ACCIÓN POR REALIZAR			
Difusión del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Porcentaje de nuevas incorporaciones que han recibido información sobre el protocolo de acoso durante su proceso de bienvenida				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		Canales habituales de comunicación
		BAJO		
		MEDIO		
		ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		RRHH, persona responsable de compensación/ políticas / beneficios y persona responsable de		

	Talento/ Formación/ Relaciones universidades	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP ₂
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisar protocolo actual para que sea claro y contenga todas las actualizaciones en materia de igualdad y todo el mundo sea conocedor		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisión del protocolo existente y aplicación de protocolos contra el acoso en la empresa.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Evidencia de Comunicación del Plan de Igualdad, por mail, TV y tablones. Comunicación del protocolo				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Medios de Comunicación	
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Según cronograma adjunto				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	RRHH, persona responsable de Talento/ Formación/ Relaciones universidades y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO N°	ARP₃
---	------------------	------------------------

ACCIÓN POR REALIZAR		
Asegurar que toda la plantilla esté informada sobre los tipos de acoso y cómo denunciarlos		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Tríptico Informativo - Protocolo de Acoso y Canales de reporte		
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		
INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación o información sobre los tipos de acoso y los canales de denuncia		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Mail, TV, Tablón, Trípticos
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Según cronograma adjunto		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH y persona responsable del departamento Legal	
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AVG2: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AVG ₂
ACCIÓN POR REALIZAR		
Informar de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		

Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS		
- Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) - Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa					
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN		
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Seguimiento		Canales habituales de la organización	
		BAJO			
		MEDIO			
		ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS					
Se utilizarán los recursos propios disponibles para la ejecución de la medida.					
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN					
Según cronograma adjunto					
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS		
Coordina:		RRHH y persona responsable de compensación/ políticas / beneficios			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN		

Calendario de actuación

MEDIDAS MESES	2025				2026				2027				2028			
	TR1	TR2	TR3	TR4	TR1	TR2	TR3	TR4	TR1	TR2	TR3	TR4	TR1	TR2	TR3	TR4
GO 10.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.																
CP2.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.																
PI4: Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la empresa.																
CL1: Difusión de la Política de Igualdad y el Plan de Igualdad																

CL2: Promover un lenguaje inclusivo y garantizar equidad en los procesos de selección.																
CL3: Mejorar las categorías de inclusión en las encuestas de clima																
SC3.- Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.																
PP2: Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado.																
PF1- Acción Formativa de reciclaje para plantilla en igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género.																
PF2- Sensibilizar y visibilizar la igualdad de género en la organización mediante la celebración de fechas clave.																
PF3- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y uso de un lenguaje inclusivo y equitativo para evitar percepciones de favoritismo y fomentar un ambiente inclusivo																
PF4- Atraer talento femenino y romper estereotipos en sectores tradicionalmente masculinos.																
PF6- Promover valores de inclusión y diversidad a los nuevos empleados de la compañía																
RI1: Verificar cumplimiento del registro retributivo anual y análisis de desviaciones																
CI1: Análisis de condiciones de contratación por puesto y género																
CV1- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.																
CV2: Promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, ofreciendo recursos y herramientas para ayudar a los empleados gestionar su tiempo y responsabilidades y control de saldos																
CV3: Reforzar el conocimiento y cumplimiento de medidas de conciliación y control horario																
RP1: Informar a las personas que entren nuevas a la empresa la existencia de un protocolo sexual o por razón de sexo																
RP2: Revisar protocolo actual para que sea claro y contenga todas las actualizaciones en materia de igualdad y todo el mundo sea conocedor																

RP3: Asegurar que toda la plantilla esté formada sobre los tipos de acoso y cómo enunciarlos																
VG2: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad																

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad), y lo establecido por los RD 901 y RD 902 del año 2020

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la organización.

La organización deberá una figura de Agente o Coordinador de igualdad formalizado en el acta de designación, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la organización. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación o experiencia necesaria para ello.

AGENTE DE IGUALDAD:

Un agente de igualdad es aquel profesional que se encarga de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar, gestionar y evaluar planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, con y sin ánimo de lucro.

Es decir, tanto si le llamamos **agente de igualdad de género** como **agente igualdad de oportunidades (AIO)**, estamos hablando del profesional encargado de impulsar y desarrollar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones e instituciones, promoviendo e implementado las medidas necesarias para ello, como elaborar un plan de igualdad, implementarlo y realizar el consiguiente seguimiento de dichas actuaciones. Todo ello siempre, aplicando normativa recogida en la Ley de Igualdad.

Requisitos del Agente de Igualdad

- Tener iniciativa y habilidades para la negociación.
- Dotes de comunicación.

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad de analizar e interpretar la información
- Redacción y presentación de informes.
- Conocimiento y dominio de las tecnologías de la información.
- Capacidad para la mediación.
- Representar un modelo para el cambio en el ámbito de la igualdad.
- Ser flexible.
- Proactivo.
- Capacidades organizativas.
- Habilidades informáticas (concretamente, procesadores de texto o paquete de Office e Internet).
- Conocimientos actualizados sobre el ámbito y las leyes de igualdad.

Funciones del Agente de Igualdad

- Analizar y evaluar la situación de igualdad dentro de la organización.
- Elaborar, implementar y evaluar los planes de igualdad, coordinando para ello las diferentes áreas de intervención y departamentos de la entidad en la que trabaje.
- Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diferentes áreas de la entidad para la que trabaje.
- Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades, asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo e implementación en la entidad.
- Diseñar y gestionar programas o campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad.
- Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres y de personas con dificultades especiales.
- Actuar como mediadores o peritos en situaciones relacionadas con la discriminación por sexo y/o género (siempre y cuando se cuente con la formación especializada para ello).

Hemos visto cuáles son las funciones de un agente de igualdad ¿cómo nos hacemos agentes de igualdad?

Si bien aún no existe un título oficial de agente de igualdad homologado, si podemos encontrar diferentes másteres y estudios de postgrado de especialización en igualdad que nos dan la formación complementaria necesaria para desempeñar esta profesión.

Si bien es cierto que FEPAIO (Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Agentes de Igualdad Oportunidades) planteó una propuesta de certificación para la figura del agente de igualdad que podría reconocerse en el futuro.

COMISIÓN DE IGUALDAD

En muchos casos la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad son lo mismo, hay otros casos en los que no, puesto que la Comisión Negociadora puede delegar en otras personas el proceso de diagnóstico, la concreción de medidas y el seguimiento de estas. Esas personas serían, en ese caso, la Comisión de Igualdad

Así que es posible que en una empresa exista por un lado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y por otro la Comisión de Igualdad, en cuyos miembros se delega las funciones que

hemos mencionado y que no necesariamente tienen que formar parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión de Igualdad es la estructura paritaria (Organización y RT) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la organización, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.

En cualquiera de estos casos como se menciona en la ficha de medidas M6 la Comisión de Igualdad se reunirá una vez al año, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

En nuestro caso los integrantes de la Comisión Igualdad son:

Por representación organización:

- Carmen Rodriguez, responsable de RRHH
- Mario Iñiguez, Engineer Manager

Por representación legal plantilla:

- Asunción López, grupo sindical CFIF

Maintenance support

- Jesus Ángel Grandez, grupo sindical CCOO

Production operator

Objetivo de la Comisión de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la organización.

Las funciones de la Comisión de Igualdad

- Elaborar y negociar el diagnóstico de Igualdad de conformidad con el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo del Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad y de conformidad con los RD 901 y RD 902
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD (SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...

La comisión de igualdad tendrá al menos una reunión anual ordinaria para realizar el seguimiento del plan de igualdad y preparación de documentación.

La comisión tendrá reuniones extraordinarias cuando así lo solicite alguna de las partes, empresa o RLPT para analizar circunstancias extraordinarias que se produzcan en la empresa a nivel de igualdad, sirva como ejemplo los incrementos o disminuciones significativos de plantilla, o la compraventa de unidades productivas.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de

la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) o el que lo sustituya.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes

Se levanta Acta de los tratados en cada reunión, donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

En cada reunión se informará de las reuniones anteriores

La comisión podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones cuando los asuntos a tratar así lo requieran.

Todas las personas que conforman la comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones.

Firmado Comisión Igualdad:

Carmen Rodriguez, responsable de RRHH

Mario Iñiguez, Engineer Manager

Asunción López, grupo sindical CFIF

Maintenance support

Jesus Ángel Grandez, grupo sindical CCOO

Production operator

Fecha: 09/04/2025