



II PLAN DE IGUALDAD
ULTRACONGELADOS DEL OJA S.A.
2023-2027





ÍNDICE

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	4
1.1 CONTEXTO ORGANIZACIÓN	5
1.2 SITUACIÓN DE OJA RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD	6
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	8
3. AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	9
4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN.....	10
4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA.....	11
4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	13
4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORIA RETRIBUTIVA.	18
4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA.....	29
4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	32
4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	33
4.7 CONCILIACIÓN Y PERMISOS	33
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	36
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	39
6.1 MEDIDAS, ACCIONES Y MEJORAS DERIVADAS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO.....	39
6.2 COMUNICACIÓN DEL PLAN	45
6.3 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	45
7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	48

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

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

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

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

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

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

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

- Art. 46 Ley de Igualdad, “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado que al menos debe contener las materias establecidas en el art. 46.2. Además, se establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad y promover una gestión óptima de las personas y procesos en la empresa, Ultracongelados del Oja S.A. ha impulsado la realización de un II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

1.1 CONTEXTO ORGANIZACIÓN

Ultracongelados del Oja, S.A., a partir de ahora OJA, se constituyó en 1994, iniciando su actividad empresarial de ultracongelación de verduras en fresco en junio de 1996 con el objeto de abastecer a Ultracongelados Virto S.A.U.

El accionariado lo componen Ultracongelados Virto, S.A.U. y Cooperativa Garu, cooperativa agrícola con más de quinientos socios y varios almacenes en La Rioja y Burgos.

La planta se encuentra ubicada en Santo Domingo de la Calzada, La Rioja, punto central de los distintos campos de cultivo que suministran guisante y judía verde frescos cultivados por los agricultores de Garu para su conservación. Las principales producciones de Ultracongelados del Oja S.A. son: arroces, quinoa, guisante y judía verde.

DATOS GENERALES	
Denominación social:	ULTRACONGELADOS DEL OJA S.A.
Forma jurídica:	SOCIEDAD ANÓNIMA
Dirección:	Ctra. Gallinero, s/n, 26250, Santo Domingo de la Calzada.
Teléfono:	941 34 26 11
E mail:	rrrhoja@virto.es
Página web:	www.virto.es

A grandes rasgos podemos definir la empresa como:

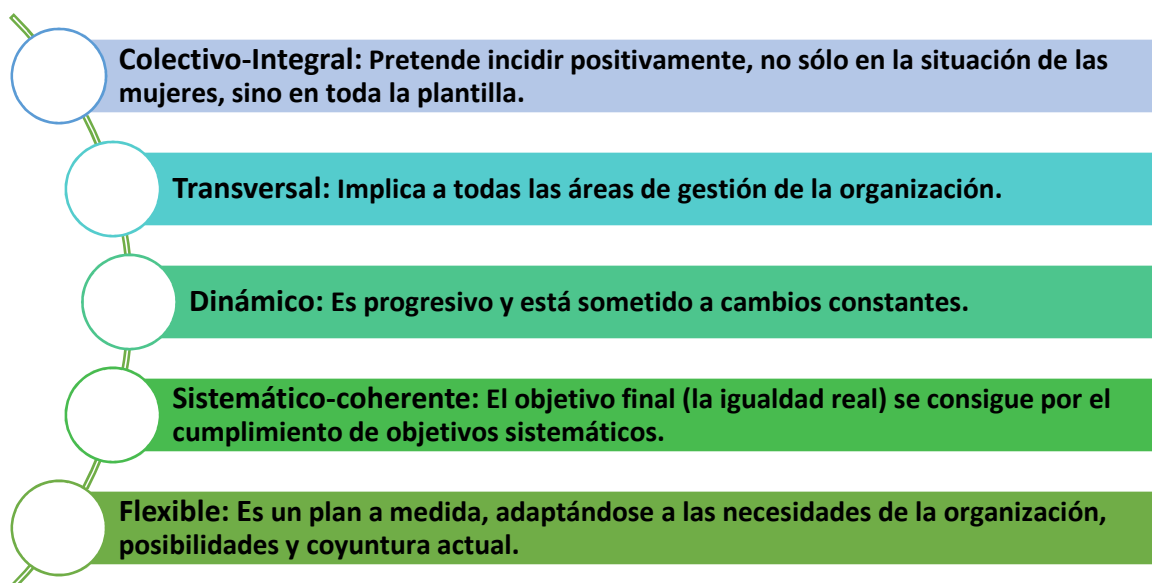
- Empresa Pyme del Sector Agroalimentario dedicada a la elaboración y comercialización de una amplia gama de productos ultracongelados como cereales, legumbres y vegetales.
- Cuenta con las certificaciones ISO 9001: ISO 14001 (medio ambiente), IFS (Seguridad alimentaria), ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo), ISO 9001 (calidad), Certificado Halal (exportación a países musulmanes), además de esto, cuentan con la certificación 50001 de Eficiencia Energética.
- Aplica el Convenio colectivo estatal para la fabricación de conservas vegetales.
- Ultracongelados del Oja S.A. pertenece al grupo empresarial Virto Group.

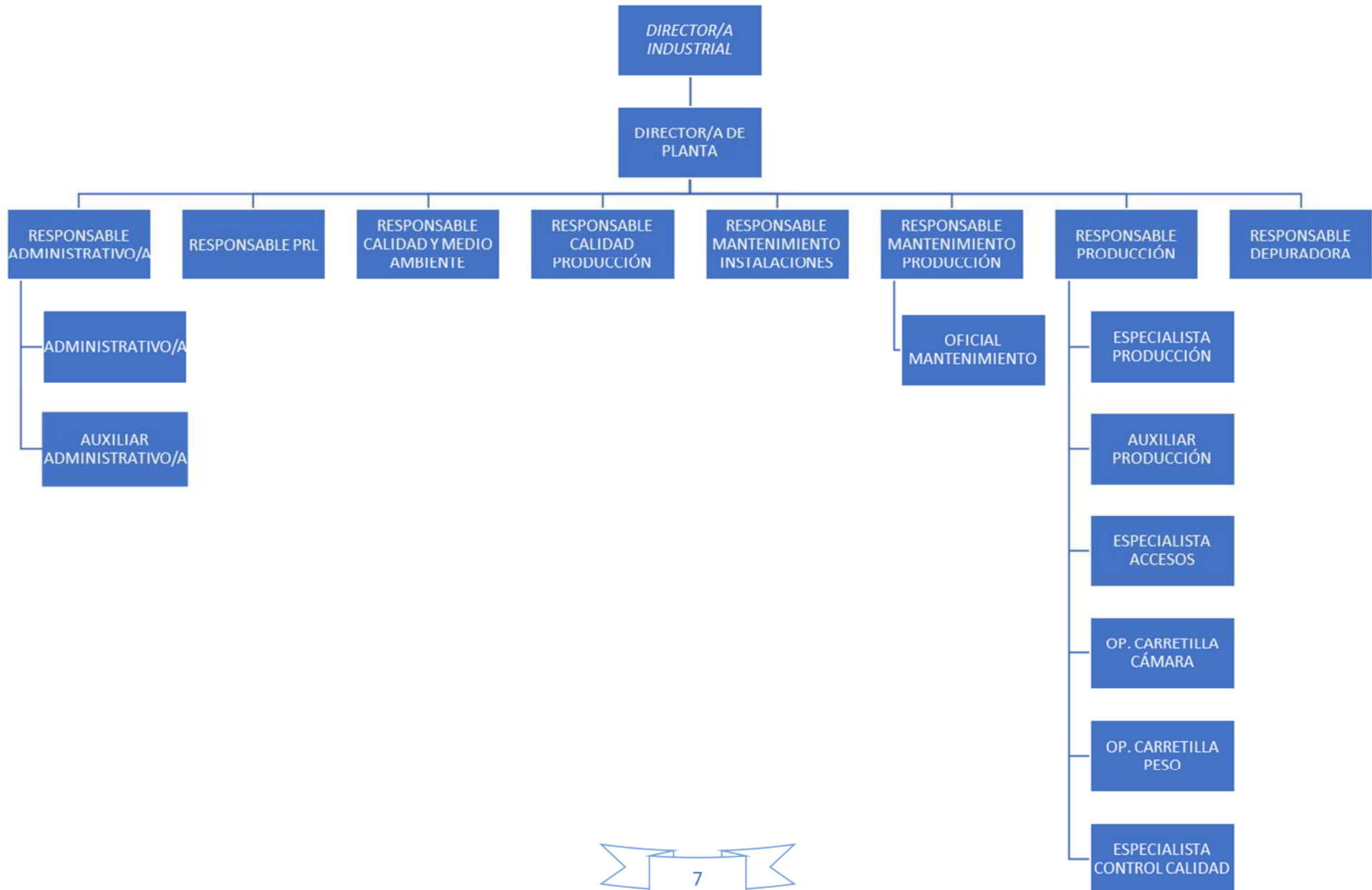
1.2 SITUACIÓN DE OJA RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD

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

OJA, al ser una compañía constituida por una plantilla de 114 personas, según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está sujeta a la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en la empresa. Cabe destacar, que éste presente plan de igualdad afecta al 100% de la plantilla de Ultracongelados del Oja S.A.

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





2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

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

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

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

La comisión negociadora está formada por:

1. Maria Pilar Garcia Barrón – Directora de Fábrica
2. Diego Abellán Navajas – Responsable PRL
3. Garazi García Arenado – Administración y Gestión de Personas

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

1. Ruth Cañas Agustín – UGT
2. Héctor Holgado Castro – CC.OO.
3. Jesús Nazara Ruiz – CSI - CSIF

3. AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra ULTRACONGELADOS DEL OJA, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la organización. Actualmente la compañía se encuentra ubicada en Santo Domingo de la Calzada, un pueblo de la provincia de La Rioja.

El Plan de Igualdad, está previsto para 4 años, sin perjuicio de poder modificarlo o sustituirlo por uno nuevo, si así lo considera necesario la Comisión Negociadora de Igualdad.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor en septiembre de 2024 y su periodo de vigencia se prolongará hasta septiembre de 2027, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

VIGENCIA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoria retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad, entrará en vigor el 01 de septiembre de 2024 y durará hasta el 01 de Septiembre de 2027, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN

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

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

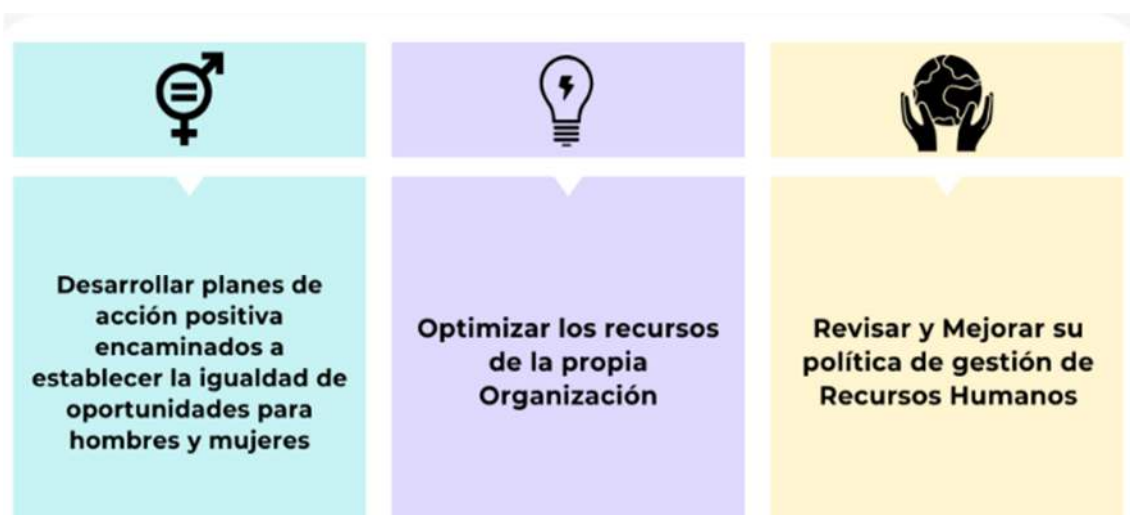
En lo que respecta a la recogida de información cuantitativa y cualitativa, SGS suministró los instrumentos de medida que necesitaba para su posterior análisis y reflexión.

Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad.

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

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

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



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

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

4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA

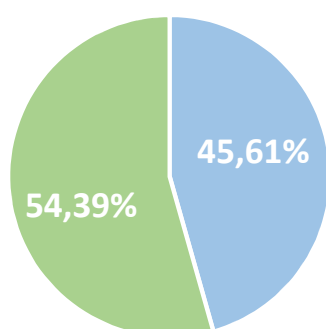
La compañía tiene un total de 114 personas trabajadoras a lo largo de todo el ejercicio del año 2023, de las cuales 52 son mujeres, que representan el 45,61% de la plantilla y 62 hombres que representan el 54,39% de la plantilla. A 31 de diciembre de 2023 había un total de 41 personas trabajadoras, siendo 24 hombres y 17 mujeres.

Como representación legal de las personas trabajadoras hay 5 representantes de ambos sexos.

La organización está enmarcada en un sector masculinizado debido a la necesidad de la fuerza en ciertos puestos de trabajo, sí que es cierto que los propios estudios técnicos necesarios para ocupar puestos de responsabilidad en industrias alimentarias cada vez son más estudiados por las mujeres y eso se ve reflejado en organizaciones como OJA que tiene repartida su plantilla y está bastante equilibrada.

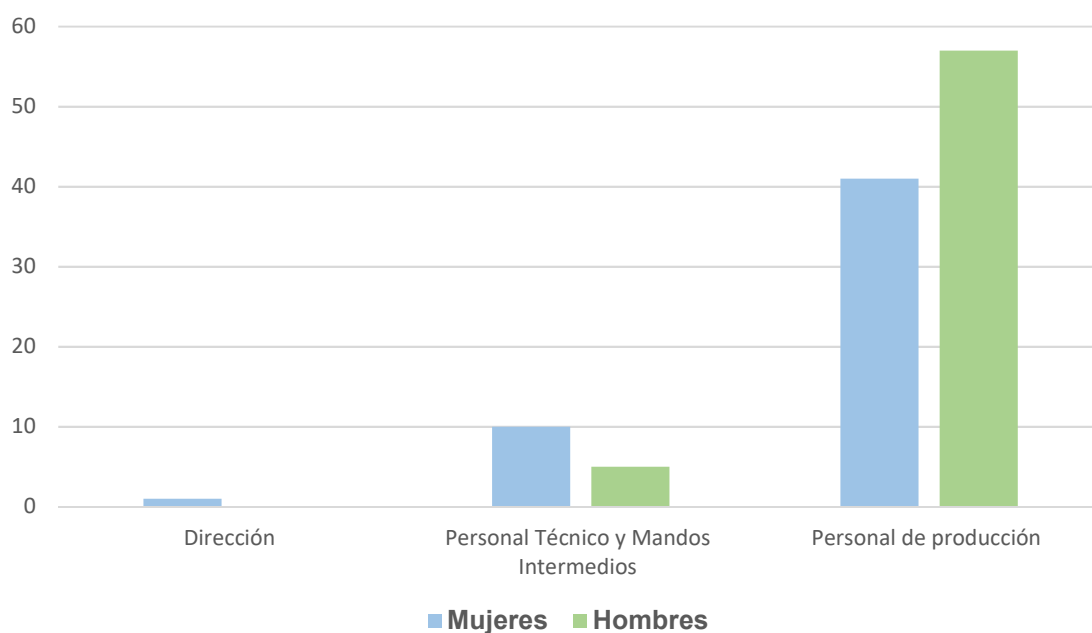
PERSONAL TRABAJADOR AÑO 2023 DISTRIBUIDO POR SEXOS				
Mujeres	% TM	Hombres	% TH	Total
52	45,61%	62	54,39%	114

% de Mujeres vs Hombres año 2023



■ MUJERES ■ HOMBRES

Distribución de la plantilla por grupos profesionales					
GRUPOS PROFESIONALES	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Dirección	1	1,92%	0	-	1
Personal Técnico y Mandos Intermedios	10	19,23%	5	8,06%	15
Personal de producción	41	78,85%	57	91,94%	98
TOTAL	52	100%	62	100%	114



4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Los factores que determinan que la organización inicie un proceso de selección y contratación son fundamentalmente las necesidades por circunstancias de producción, pero también por sustitución por jubilación de algún empleado o empleada o introducción de nuevas tecnologías.

El reclutamiento de candidaturas lo realiza la propia organización a través de bolsa propia y otra bolsa facilitada por el SEPE o por InfoJobs tras una jornada de puertas abiertas en las que internamente la empresa elige cuales son las más aptas.

Los perfiles profesionales los establece el departamento de personas en función del puesto de trabajo a desempeñar y las características de cada uno de esos puestos, atendiendo a la evolución de cada puesto de trabajo y las normativas laborales.

Además de esto, se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa y serán los responsables de departamentos, el departamento de personas y la dirección de la planta los que intervendrán en el proceso de selección teniendo la última palabra de la contratación de nuevo personal o cambio de puesto los responsables de departamento en concordancia con la dirección

OJA busca en su organización que las/os candidatas/os tengan interés, motivación, conocimientos y ganas de trabajar ya que ese es el objetivo y lema de Grupo Virto.

Por último, no se observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, ya que, aunque sea el colectivo minoritario de personal trabajador, en el año 2024 se ha incorporado una mujer al puesto de mantenimiento y en la promoción interna se ha postulado una mujer para el puesto de carretillera de cámara.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de incorporaciones y bajas de los últimos tres años, en este contexto, en el año 2023 se ha producido 25 incorporaciones nuevas a la plantilla de mujeres y 30 incorporaciones nuevas a la plantilla de hombres.

AÑOS	Incorporaciones		Bajas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2023	25	30	41	60
2022	20	22	38	39
2021	13	17	25	39
TOTAL	58	69	104	138

Incorporaciones por tipo de contrato año 2023		
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	25	30
Temporal a Tiempo Parcial	-	-
Fijo Discontinuo	-	-
Indefinido a Tiempo Completo	-	-
Indefinido a Tiempo Parcial	-	-
Prácticas	-	-
Aprendizaje	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-
TOTAL	25	30

Incorporaciones por grupo profesional año 2023		
Denominación grupos	Mujeres	Hombres
Personal producción	25	30
TOTAL	25	30

Analizando el número de bajas, se observa mayor actividad en el sexo masculino, ya que se trata también del sexo con más número de altas. Nos encontramos con la barrera de falta de candidaturas en agosto de 2023 de mujeres. Cabe destacar que de los 4 despidos que se han producido, 2 de ellos han sido despidos directos y otros 2 han sido por no superar el periodo de prueba que marca la organización.

Bajas definitivas año 2023		
Descripciones bajas definitivas	Mujeres	Hombres
Jubilación	1	0
Despido	4	0
Finalización del contrato	24	57
Cese voluntario	12	9
Cese por personas a cargo	-	-
Otros (Incapacidad, muerte, etc.)	-	-
TOTAL	41	66

Bajas definitivas último año por edad				
Descripciones bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación		1	-	1
Jubilación anticipada		-	-	-

Despido	< 30 años	-	-	-
	30 – 50 años	2	-	2
	50 y más	2	-	2
Finalización del contrato	< 30 años	7	11	18
	30 – 50 años	14	27	41
	50 y más	3	19	22
Cese voluntario	< 30 años	3	3	6
	30 – 50 años	6	4	10
	50 y más	3	2	5
Cese por personas a cargo	< 30 años	-	-	-
	30 – 50 años	-	-	-
	50 y más	-	-	-
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		-	-	-
TOTAL		41	66	107

En OJA cuentan con un plan de formación anual que se diseña por el técnico de prevención de riesgos laborales con la colaboración de dirección y otros responsables de departamentos en base a necesidades detectadas.

Estas necesidades de formación de la plantilla se detectan a través de propuestas de responsables de departamento. Las ofertas de formación se cuelgan en el tablón de anuncios además de en la televisión que hay en el comedor y se comunican por correo electrónico a la plantilla que no se encuentra en ese momento en la empresa.

A parte de esto, en los años 2022 y 2024, se ha impartido formación sobre el uso del desfibrilador para que en caso de emergencia médica se pueda actuar de una manera más rápida y eficaz, y, también, se ha impartido formación para la sensibilización en temas de igualdad que los trabajadores deben tener en cuenta para la futura implantación de este Plan de Igualdad.

La formación ofrecida por la organización es de carácter tanto voluntaria como obligatoria, aunque nunca ha habido una negativa por parte de los empleados y empleadas a realizar una formación obligatoria.

Los cursos realizados suelen ser en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral casi siempre, también han impartido cursos online y fuera del lugar de trabajo ocasionalmente.

Cuando se imparten cursos fuera del horario laboral, suelen ser formaciones fuera de la empresa y para persona técnico, además, se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

Por último, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres, ya que las medidas de asistencia a las formaciones van en función de los departamentos nunca por sexo.

En la siguiente tabla se muestra el listado de cursos impartidos en el año 2023:

Formaciones impartidas año 2023			
Denominación de cursos	Mujeres	Hombres	Total
GESTION DE CRISIS CONFORME AL REFERENCIAL YUM	2	-	2
GESTOR DOCUMENTAL UNIFIKAS	2	1	3
ISO 50.0001 EFICIENCIA ENERGÉTICA GRUPO VIRTO; PLANTEAMIENTO 2024, CIERRE 2023	2	1	3
OBSERVACIONES PREVENTIVAS DE SEGURIDAD	-	1	1
OJA FOR UNIFIKAS	11	-	11
OJA NOVEDADES ADR 2023	1	-	1
OJA NUEVA LEY DE RPS Y SU CONVERGENCIA CON EL ADR.	1	-	1
OJA, FNI CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD ALIMENTARIA	24	36	60
OJA, FOR CURSO CARRETILLA ELEVADORA Y RETRACTIL	1	5	6
OJA, FOR EMERGENCIAS EXTINCIÓN DE INCENDIOS	24	44	68
OJA, FOR EMERGENCIAS TRAJE QUIMICO	6	11	17
OJA, FOR NUEVA INCORPORACION PRL	17	31	48
OJA, FOR PANTALLAS VISUALIZACION DE DATOS	3	3	6
OJA, FOR PLC OMRON	-	2	2
OJA, FOR RIESGO ELECTRICO RD614	-	4	4
OJA, FOR SOBRE RUIDO	12	11	23
OJA, FOR USO ARNESES, LINEAS DE VIDA	1	7	8
OJA, FOR USO DE MUELLES CON SEMAFORO	-	1	1
OJA, FOR USO Y MANEJO DE PEMP	1	3	4
OJA, FOR. ACTUALIZACION EVALUACION DE RIESGOS	11	17	28
OJA, FOR/INF ACTUALIZACIÓN RIESGOS CARRETILLA ELEVADORA	2	3	5
OJA, GESTIÓN DE NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL	2	-	2
OJA, INF RECORDATORIO BPF	20	24	44
UNIFIKAS; DOCUMENTAL_SYSL	-	1	1

En líneas generales la metodología y los criterios utilizados para la promoción de los trabajadores y trabajadoras se basa en lo siguiente:

1. Necesidad de cubrir un puesto

2. Contacto con la empresa externa encargada informando de las necesidades del puesto y reclutamiento de candidatos

3. Entrevista interna a los candidatos por parte del departamento responsable

4. Elección del candidato por parte del departamento responsable y la dirección

En la siguiente tabla se puede observar la evolución de promociones que se han producido en los últimos 3 años, de las que en el año 2023 corresponden a 6 personas, 1 ha sido de mujer y 5 de hombres.

AÑOS	Promociones	
	Mujeres	Hombres
2023	1	5
2022	4	3
2021	4	6
TOTAL	9	14

Como se observa a continuación, se ve que de 6 promociones que se han realizado en la organización 4 son promociones salariales sin cambio de categoría y 2 son por cambio de categoría decidido por la empresa.

Tipos de promociones año 2023 desagregadas por sexos			
Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total
Promoción salarial sin cambio de categoría	-	4	4
Promoción vinculada a movilidad geográfica	-	-	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	-	-	0
Cambio de categoría por antigüedad	-	-	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	1	1	2
TOTAL	1	5	6

La tabla que sigue nos muestra que de los 2 cambios de categoría 1 ha sido de mujer y ha sido de hombre.

Promociones por grupos profesionales año 2023			
Denominación de categorías	Mujeres	Hombres	Total
AUXILIAR >1 año	-	1	1
Oficial segundo/a administrativo	1	-	1
TOTAL	1	1	2

4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Respecto a la política salarial, la organización utiliza un sistema de remuneración basado en el convenio colectivo estatal para la fabricación de conservas vegetales, el cual les aplica, pero hay casos en los que la responsabilidad del puesto de la persona hace que el salario sea por encima de convenio.

Los criterios en los que se basa OJA para decidir tanto los aumentos salariales como los incentivos y beneficios sociales, los establece la dirección de la organización.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Metodología y Herramientas utilizadas:

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

HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO

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



SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

▪ Periodo de referencia:

La Auditoría Retributiva, se realiza con los datos de plantilla, en el periodo del 01/01/2023 al 31/12/2023.

Los datos cualitativos, se han obtenido durante el periodo de enero a diciembre de 2023.

VALORACIÓN DE PUESTOS

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

- A. **NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**
- B. **CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C. **CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**
- D. **CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño**

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

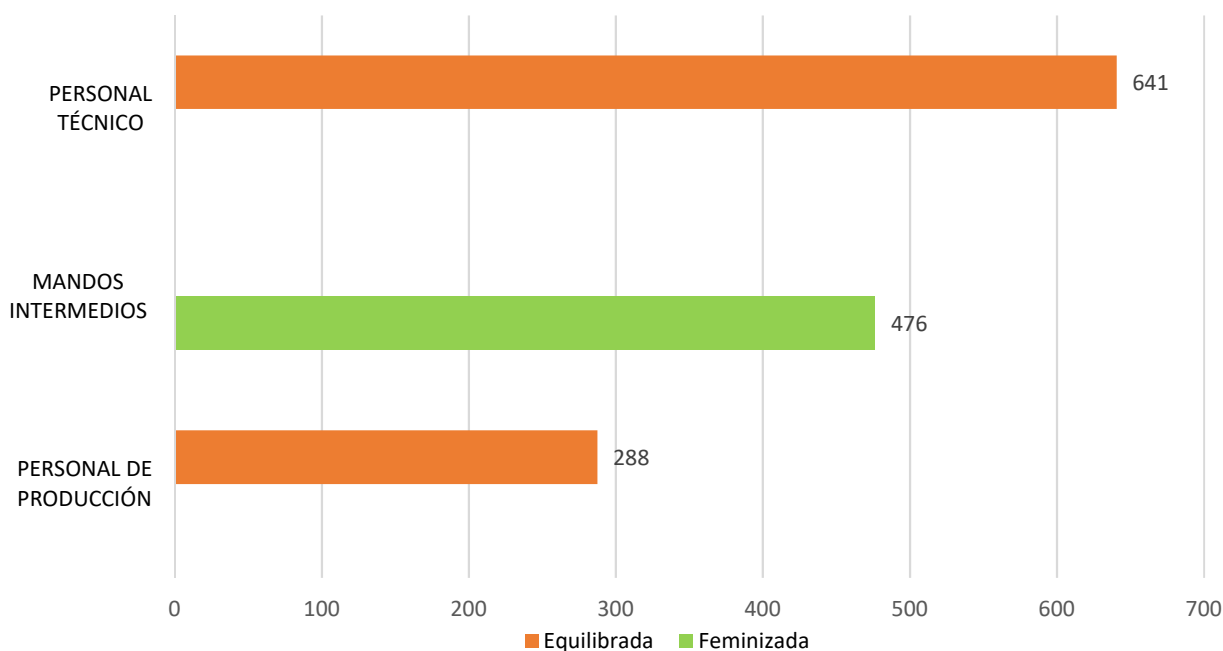
Tipo	Nombre del Factor	Género
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia o definición extensa de obligaciones	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Físico	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Mental	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo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

Puestos valorados

Después de realizar la catalogación de cada puesto de trabajo, se han valorado según su grupo profesional ya que hay muchos de estos puestos que son parecidos tanto en funciones como en condiciones educativas o condiciones profesionales, de esta manera se ha facilitado la valoración.

Grupos profesionales valorados	Puesto de trabajo correspondiente
Personal Técnico	Técnico/a con título de grado medio, Técnico/a con título de grado superior
Mandos intermedios	Jefe de primera administrativo, Jefe de segunda administrativo, jefe técnico de fabricación, Encargado de sección
Personal de producción	Auxiliar, Especialista, oficial de primera, oficial de segunda, Operador de máquina, Guarda o portero

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



Título del Puesto	N.º mujeres	N.º Hombres	Categorización
Personal Técnico	3	2	Equilibrada
Mandos Intermedios	8	3	Feminizada
Personal de Producción	41	57	Equilibrada
Total	52	62	

En las siguientes tablas se muestra la agrupación de puestos resultante de la herramienta de valoración de puestos del ministerio y la correlación existente entre la agrupación dada por convenio y la nueva agrupación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	PERSONAL TÉCNICO (641)
Agrupación 5	MANDOS INTERMEDIOS (476)
Agrupación 3	PERSONAL DE PRODUCCIÓN (288)

Sector	Grupo Profesional Organización	Grupo Valoración de Puestos
Personal Técnico	GRUPO 1	Agrupación 7
Mandos Intermedios	GRUPO 2	Agrupación 5
Personal de producción	GRUPO 3	Agrupación 3

REGISTRO RETRIBUTIVO

Estructura salarial de OJA.

Los salarios percibidos por las personas que componen la plantilla de OJA, tiene la siguiente estructura salarial:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S. Base	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Com. Personal	Complemento Personal	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	P. Nocturnidad	Plus de nocturnidad	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.03	P. Frio 100	Plus Frio 100	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.04	P. Frio 50	Plus Frio 50	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.05	Horas Extras	Horas Extras	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.06	P. Festivo	Plus Festivo	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.07	Gratificación	Gratificación	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	P. Diferencia Cat/Sust.	Plus diferencia Cat/Sust	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.09	Prestaciones AT y EP	Prestaciones AT y EP	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.10	Prestac.oblig.Empresa-E	Prestac.oblig.Empresa-E	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.11	Complemento AT y EP	Complemento AT y EP	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.12	Retr. Especie Seguro Conv.	Retribución Especie Seguro Convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.13	Retr. Especie Seguro Vida	Retribución Especie Seguro Vida	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.14	Retr. Especie S. Accidente	Retribución Especie Seguro Accidente	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.15	Retr. Especie Vehículo	Retribución Especie Vehículo	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.16	Indemnización fin contrato	Indemnización fin de contrato	Dinero	Comp. Salarial	No	No

Desglose estructura salarial

Salario base: Remuneración fija que recibe la persona trabajadora. Se establece en función del grupo profesional que integra el puesto de trabajo.

Complemento personal: Retribución adicional que se añade al salario base debido a circunstancias o características específicas que lo distinguen del resto de los empleados que ocupan puestos similares. Este complemento se establece de manera individual y se justifica por motivos particulares relacionados con la persona.

Plus Nocturnidad: Complemento salarial que se paga a la plantilla por realizar su jornada laboral en horario nocturno, y se establece como una compensación adicional por las condiciones especiales de este horario.

Plus frío 100 y 50: Este tipo de plus es una forma de reconocer y compensar las condiciones adversas y el posible impacto en la salud y el bienestar de las personas que trabajan en entornos fríos, como cámaras frigoríficas, almacenes de productos congelados, o al aire libre en climas muy fríos.

Horas extras: Retribución adicional que se paga por las horas de trabajo que exceden su jornada laboral ordinaria establecida.

Plus festivo: Este pago adicional compensa por trabajar en un día que normalmente sería de descanso.

Gratificación: Complemento salarial que se otorga como reconocimiento por su desempeño, dedicación, o en ocasiones especiales, como parte de una política de incentivos.

Plus diferencia Cat/Sust: El "plus diferencia de categoría" se refiere a una compensación económica adicional que se paga por realizar funciones correspondientes a una categoría laboral superior a la suya habitual. El "plus de sustitución" es una compensación económica adicional que se paga por ocupar temporalmente el puesto de otra persona que está ausente por razones como vacaciones, enfermedad o licencia.

Complemento AT y EP: Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional remunerado por la empresa

Retribución especie seguro convenio: Compensación no monetaria que se ofrece por el seguro de vida y accidentes laborales que marca convenio colectivo.

Retribución especie seguro de vida: Compensación no monetaria que se ofrece por seguro de vida.

Retribución especie seguro accidente: Compensación no monetaria que se ofrece por seguro de accidente.

Retribución especie vehículo: Compensación no monetaria que se ofrece por usar un vehículo de la empresa para uso personal.

Indemnización fin de contrato: Compensación económica que se otorga a cada persona que finaliza su contrato laboral como marca la ley.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones salariales. Se puede destacar que, el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras son hombres que se encuentran en la banda salarial de los 18.001 a los 24.000 euros anuales, y el porcentaje de mujeres mayoritario se encuentra en la misma banda salarial.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	-	-	1	1,61%	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	1,92%	-	-	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	1	1,92%	-	-	1
Entre 14.001 € y 18.000 €	7	13,46%	1	1,61%	8
Entre 18.001 € y 24.000 €	28	53,85%	46	74,20%	74
Entre 24.001 € y 30.000 €	9	17,31%	11	17,74%	20
Entre 30.001 € y 36.000 €	5	9,62%	2	3,23%	7
Entre 36.001 € y 45.000 €	-	-	1	1,61%	1
Entre 45.001 € y 60.000 €	-	-	-	-	0

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones salariales. Se puede destacar que, el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras son hombres que se encuentran en las bandas salariales de los 18.001 a los 24.000, y por la parte de las mujeres, también se encuentra el porcentaje mayoritario en esa misma banda salarial.

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones (**)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	-	-	1	1,61%	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	1,92%	-	-	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	1	1,92%	-	-	1
Entre 14.001 € y 18.000 €	6	11,54%	1	1,61%	7
Entre 18.001 € y 24.000 €	29	55,77%	46	74,20%	75
Entre 24.001 € y 30.000 €	9	17,31%	11	17,74%	20
Entre 30.001 € y 36.000 €	5	9,62%	2	3,23%	7
Entre 36.001 € y 45.000 €	-	-	1	1,61%	1
Entre 45.001 € y 60.000 €	-	-	-	-	0

(**) Salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

A continuación, se puede observar la distribución de la plantilla por categorías y por banda salarial. El grupo en el que se encuentran la mayoría de las personas trabajadoras es en el de Auxiliar, el que cuenta con 58 personas. De este total, 22 empleadas y 30 empleados se encuentran en la banda salarial de los 18.001 a los 24.00 euros.

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Técnico/a título de grado superior.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	--
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	1	100%	-	-	1
Técnico/a título de grado medio.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	1	100%	1
Jefe/a de primera administrativo.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	1	100%	1
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Encargado/a de Sección.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-

PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha: 18/09/24

	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	1	100%	1
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Jefe/a técnico de fabricación.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 24.001 € y 30.000 €	3	100%	-	-	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	3	100%	-	-	3
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Jefe/a de segunda administrativo.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	2	100%	-	-	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Oficial segundo/a administrativo.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-

	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Oficial primero/a.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	1	505	1	50%	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	8	100%	8
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Operador/a de Máquina.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	2	18,2%	9	81,8%	11
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Oficial segundo/a.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	1	100%	-	-	1
	Entre 18.001 € y 24.000 €	4	100%	-	-	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Guarda o portero.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	-	-	1	100%	1

PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha: 18/09/24

	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Especialista.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	3	100%	-	-	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
AUXILIAR >1 año.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 14.001 € y 18.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 18.001 € y 24.000 €	1	16,67%	5	83,33%	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
Auxiliar.	Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
	Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 12.001 € y 14.000 €	-	-	1	100%	1
	Entre 14.001 € y 18.000 €	4	80%	1	20%	5
	Entre 18.001 € y 24.000 €	22	42,3%	30	57,7%	52
	Entre 24.001 € y 30.000 €	-	-	-	-	-
	Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
	Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
TOTAL		52		62		114

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

		SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL, SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL, Retrib Ef.
TOTAL		2%	8%	3%	-	3%
<i>Hombre</i>	62	19.912	3.501	23.413	0	23.413
<i>Mujer</i>	52	19.518	3.229	22.747	0	22.747

En el análisis de los promedios de los importes efectivos, observamos que los totales de salarios medios promediados efectivos, generan una brecha del 3%. Aunque en la realidad tanto hombres como mujeres tienen salarios similares según su grupo y categoría profesional, los salarios efectivos se ven distorsionados por las situaciones individuales de cada grupo.

La tabla de los importes equiparados promedios arroja resultados más objetivos que los salarios efectivos, a causa de los salarios efectivos percibidos por personas que no trabajaron el año completo, por salir de la empresa o incorporarse durante el periodo de referencia.

		SALARIO BASE Eq.	Tot COMPL.SAL Eq.	TOTAL, SALARIO Eq.	Tot Extrasalarial Eq.	TOTAL, Retrib Eq.
TOTAL		3%	39%	7%		7%
<i>Hombre</i>	62	20.540	960	22.828	0	22.828
<i>Mujer</i>	52	20.008	586	21.173	0	21.173

La compañía cuenta con una brecha salarial en la retribución total equiparada de un 7% esto es debido principalmente a que los hombres cobran más en complementos salariales que las mujeres, además de esto, estamos evaluando diferentes grupos profesionales en un solo análisis, por tanto, es lógico que entre diferentes grupos exista brecha salarial.

La brecha del salario base es de un 3% a favor de los hombres. En el salario base la mujer cobra menos que el hombre, y, además, lo recibido por los hombres en complementos salariales es superior, viendo que la brecha existente es del 39% a favor de los hombres en complementos salariales, y es que las principales diferencias existentes en el total de la retribución son debido a complementos como pueden ser el plus de frío, el plus de disponibilidad o el plus de productividad que solo hay hombres que lo perciben.

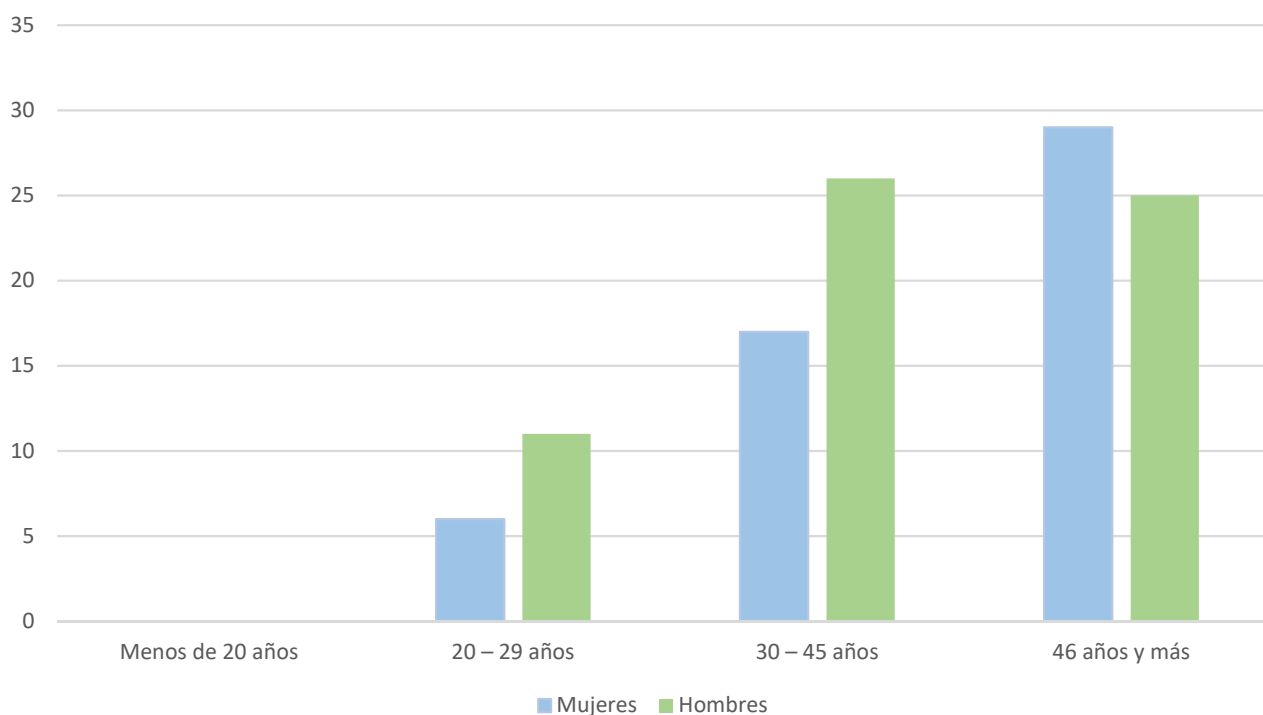
Individualmente estudiando a cada grupo por separado no existe brecha salarial en los salarios base y en la retribución total equiparada tampoco.

4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

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

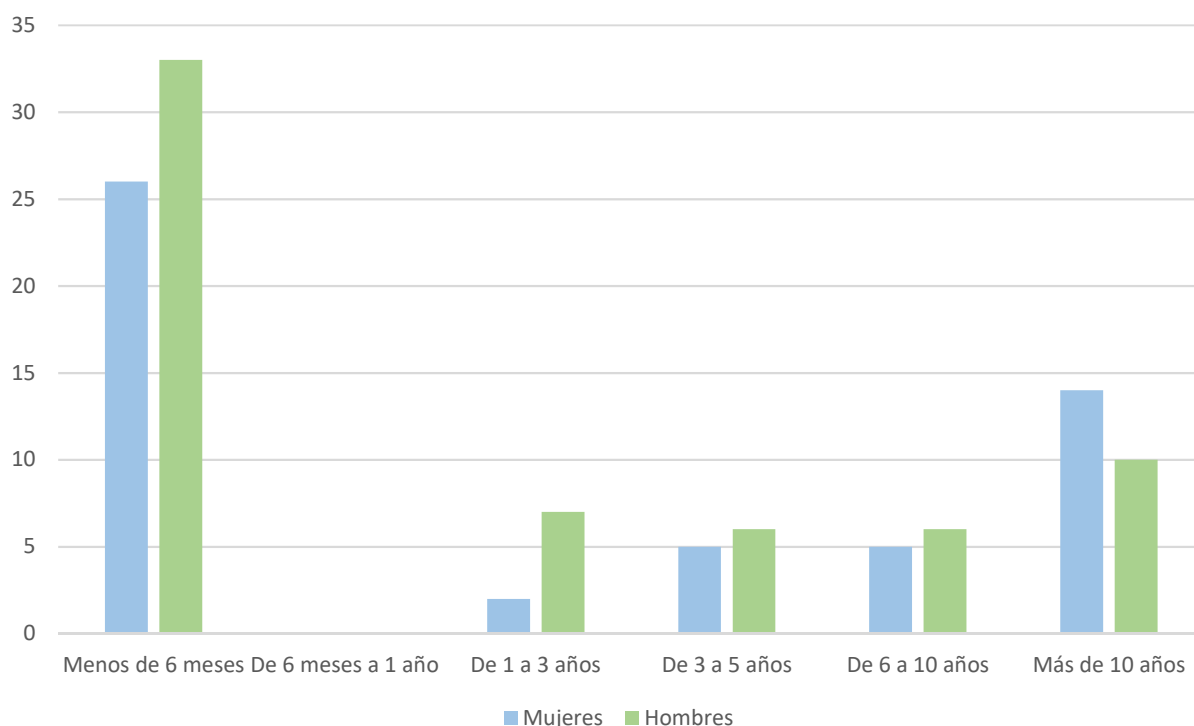
- Si analizamos la edad del personal, observamos mayor concentración de personas en el tramo de 46 años o más con 29 empleadas y 25 empleados. En general la cantidad de empleados hombres y mujeres está repartida de igual manera en todas las franjas de edad, solo hay 10 hombres más que mujeres en el total de la organización.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 20 años	0	-	0	-	0
20 – 29 años	6	35,3%	11	64,7%	17
30 – 45 años	17	39,54%	26	60,46%	43
46 años y más	29	53,5%	25	46,3%	54
TOTAL	52		62		114



- Evaluando la plantilla por su antigüedad en la empresa, observamos que el porcentaje mayoritario tanto de mujeres como de hombres llevan en la empresa menos de 6 meses, los cuales corresponden a un 50% de mujeres y un 53,22% de hombres.

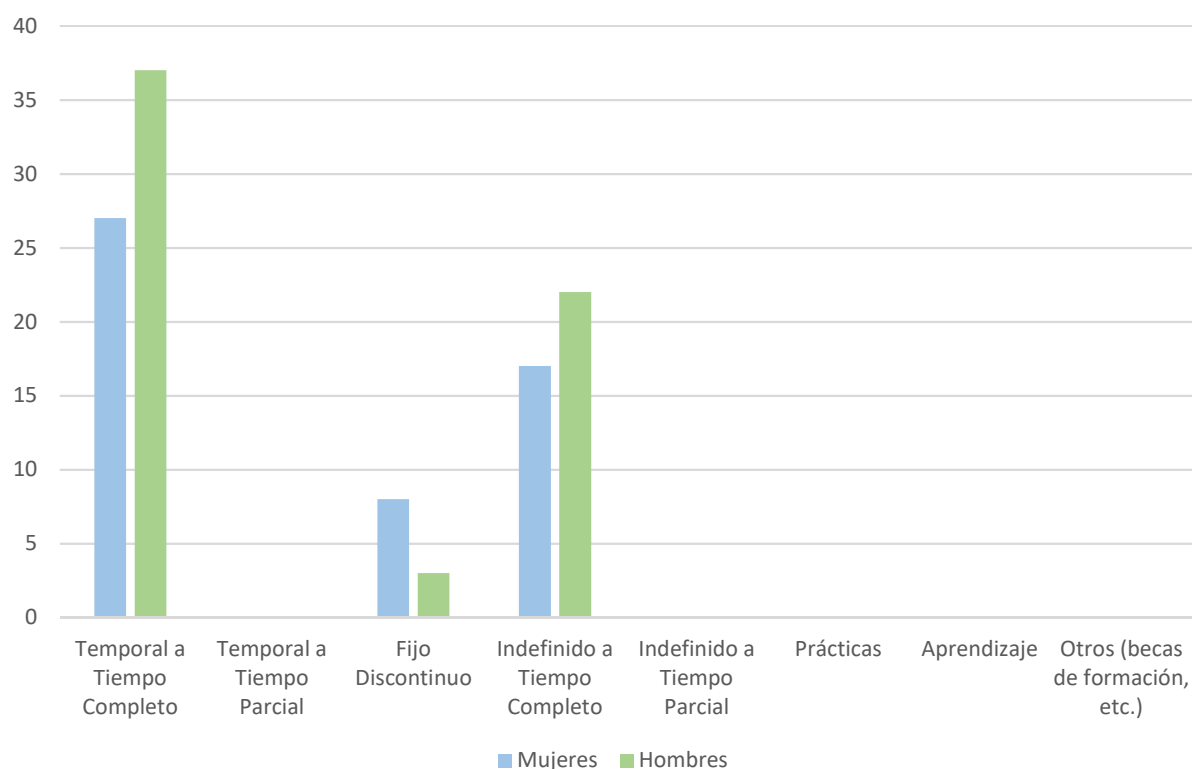
Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 6 meses	26	50%	33	53,22%	59
De 6 meses a 1 año	0	-	0	-	0
De 1 a 3 años	2	3,85%	7	11,30%	9
De 3 a 5 años	5	9,61%	6	9,67%	11
De 6 a 10 años	5	9,61%	6	9,67%	11
Más de 10 años	14	26,93%	10	16,13%	24
TOTAL	52	100%	62	100%	114



En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por tipo de contrato. Como se puede observar el porcentaje de personas con un contrato temporal a tiempo completo es de 51,92% en mujeres y 59,68% en hombres. Otro tipo de contrato es un contrato indefinido discontinuo que se acuerda para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos, que sean estables, pero discontinuos en el tiempo, y el trabajador solo trabaja por temporadas, a jornada completa o parcial. (15,38% mujeres y 4,84% hombres)

Debido a la actividad que realiza la organización es normal que este tipo de contratos sea tan elevado ya que al ser productor de alimento congelado la producción tiene picos dependiendo de la época del año.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Temporal a Tiempo Completo	27	51,92%	37	59,68%	64
Temporal a Tiempo Parcial	0	-	0	-	0
Fijo Discontinuo	8	15,38%	3	4,84%	11
Indefinido a Tiempo Completo	17	32,70%	22	35,48%	39
Indefinido a Tiempo Parcial	0	-	0	-	0
Prácticas	0	-	0	-	0
Aprendizaje	0	-	0	-	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	-	0	-	0
TOTAL	52		62		114



4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En relación con las jornadas laborales, la organización cuenta con tres turnos de trabajo intensivo de mañana, tarde y noche para los operarios de producción, que van alternando por semanas y nunca se repite turno, y, turno partido para el personal de oficina y técnicos.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo				
Turnos	Mujeres	Hombres	Total	Puesto
Noche	0	1	1	Guarda Seguridad
Rotatorio M/T/N	45	56	101	Producción
Rotatorio M/T/Partido	2	2	4	Oficina
Partido/continuo (no turnos)	5	3	8	Oficina, Técnicos, Reducción de Jornada
TOTAL	52	62	114	

Además, OJA, en su intento por seguir mejorando el trato con el personal y que les sea más fácil la conciliación familiar, pone a disposición de su personal:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Ampliación del permiso de maternidad

En relación con la maternidad, se ha aumentado dicho permiso a cuatro semanas más la cuales son retribuidas por la empresa. Si que es cierto, que las mujeres disponen más de este tipo de permisos porque históricamente hemos interiorizado que el cuidado de los hijos e hijas les corresponde a las mujeres.

Por último, garantizar la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión es otro paso que la organización quiere dar. Las comunicaciones que realiza cualquier trabajador con preaviso inferior a 48 horas han de realizarse al teléfono fijo que se ha destinado a tal fin **941-342-611** o a través de la aplicación si superan ese tiempo.

En las siguientes tablas se observan la distribución de la plantilla por horas de trabajo y la cantidad de horas extras y complementarias que se realizan, ambas tablas separadas por sexos:

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo			
Nº de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 35 horas	2	0	0
De 36 a 39 horas	0	0	0
40 horas	50	62	114
Más de 40 horas	0	0	0
TOTAL	52	62	114

Horas extraordinarias y complementarias			
Horas realizadas	Mujeres	Hombres	Total
Extraordinarias	212,24	311,02	523,26
Complementarias	0	0	0

4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y la discriminación por género son realidades que por desgracia aún perviven en nuestro entorno laboral. En este sentido, OJA quiere dejar claro que promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por ello cuenta con un protocolo contra el acoso sexual, y con un código de ética y conducta en el que se incluyen cláusulas de no discriminación ni acoso sexual.

Se han realizado estudios dentro de la organización para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, y, en el caso de que existiera algún caso y se quisiera denunciar, las vías de comunicación serán de forma directa con el Comité de Igualdad, no obstante, si la persona que comunica los hechos prefiere hacerlo a un superior, a un compañero o compañera de la empresa o al departamento de recursos humanos también puede realizarlo así. Será responsabilidad de todas las personas conocedoras de los hechos dar parte al Comité de Igualdad para poder atender la situación.

Aun así, la compañía no ha recibido ninguna denuncia por estos motivos y prohíbe expresa y taxativamente la conducta de acoso.

4.7 CONCILIACIÓN Y PERMISOS

La conciliación laboral-familiar es primordial para equilibrar las responsabilidades y demandas del trabajo con las necesidades y obligaciones familiares y personales de todos los trabajadores de OJA. Se trata de encontrar un equilibrio que permita a los empleados cumplir con sus tareas profesionales sin sacrificar su bienestar personal o el tiempo con sus familias.

Importancia de la Conciliación Laboral:

- **Bienestar Emocional y Salud:** Mejora la salud mental y emocional al reducir el estrés y el agotamiento causado por el desequilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Productividad:** Las personas que pueden conciliar su vida laboral y familiar suelen ser más productivos, ya que están más motivados y comprometidos con su trabajo.
- **Retención de Talento:** Facilitar la conciliación ayuda a consolidar la plantilla, reduciendo la rotación de personal y los costes asociados a la contratación y formación de nuevas empleadas y empleados.
- **Igualdad de Género:** Promueve la igualdad de género al permitir que tanto hombres como mujeres compartan responsabilidades familiares, facilitando que ambos participen activamente en el mercado laboral.

Estrategias de OJA para Mejorar la Conciliación

1. **Flexibilidad Horaria:** Permite ajustar la jornada laboral para atender responsabilidades familiares, como horarios de entrada y salida flexibles.
2. **Permisos y Licencias:** Facilitar permisos remunerados o no remunerados por motivos familiares, como cuidados de hijos o familiares enfermos, o la ampliación de la baja por maternidad.
3. **Promoción de la Cultura Organizacional:** Fomentar una cultura empresarial que valore y respete la vida personal evitando expectativas de disponibilidad constante fuera del horario laboral.

Desafíos:

- **Resistencia al Cambio:** Algunas organizaciones pueden mostrar resistencia a cambiar los modelos tradicionales de trabajo en las que se muestra al hombre como dominante.
- **Cultura de Presencialismo:** En algunas organizaciones todavía se valora más la presencia física que los resultados, lo cual dificulta la implementación de medidas de flexibilidad.
- **Equilibrio Individual:** La conciliación es un reto personal y lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra, por lo que las soluciones deben ser adaptables y personalizadas a cada persona.

Beneficios:

- **Mejora de la Calidad de Vida:** Los empleados y empleadas que pueden equilibrar su trabajo y vida personal reportan una mejor calidad de vida y satisfacción personal.
- **Incremento en la Lealtad y Compromiso:** Las plantillas que sienten que su empresa se preocupa por su bienestar personal tienden a ser más leales y comprometidos.

La conciliación laboral-familiar no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que también fortalece a la organización y a la sociedad en su conjunto, creando entornos de trabajo más humanos y sostenibles.

En las siguientes tablas se muestran las bajas y permisos concedidos a los empleados y empleadas en el año 2023 separas por sexos:

Bajas temporales y permisos año 2023			
Descripciones bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad Temporal	25	17	
Accidente de Trabajo	1	4	5
Maternidad (parto)	-	-	0
Maternidad	3	-	3
Cesión al padre del permiso de maternidad	-	-	0

Paternidad	-	2	2
Adopción o acogimiento	-	-	0
Riesgo durante el embarazo	1	-	1
Reducción de jornada por lactancia	-	-	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	3	-	3
Reducción de jornada por motivos familiares	-	-	0
Reducción de jornada por otros motivos	-	-	0
Excedencia por cuidado de hija/o	1	-	1
Excedencia por cuidado de familiares	-	-	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	-	-	0
Excedencia voluntaria	-	-	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	-	-	0
Licencias sin sueldo	3	-	3
TOTAL	34	23	57

Responsabilidades familiares: edades hijas/os con discapacidad			
N.º de hijas/os	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	-	-	0
Entre 3 y 6 años			0
Entre 7 y 14 años			0
15 años o más	1		1
TOTAL	1	0	1

Beneficios sociales año 2023			
Tipo de beneficio	Mujeres	Hombres	Total
Mejora maternidad	2	-	2
TOTAL	2	0	2

Medidas de conciliación año 2023			
Medida	Mujeres	Hombres	Total
Guarda legal por menor	2	-	2
Adaptación de jornada	1	-	1
TOTAL	3	0	3

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales.

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

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

Objetivos específicos por áreas

Selección y Contratación

✓ Objetivos generales:

- Seguir en la línea que la organización lleva hasta ahora de contratación en igualdad y seguir mejorando día a día en la selección de la candidatura ideal para cada puesto de trabajo.
- Empezar a poner en práctica el currículum ciego ya que elimina sesgos de género.

Formación

✓ Principales Problemas identificados.

- Desconocimiento de mujeres referentes en el ámbito empresarial, económico y social.
- No se imparten cursos en los que se fomenten habilidades de gestión y empoderamiento de las trabajadoras.

✓ **Ámbito prioritario:**

- Llevar a cabo ciclos de charlas abiertas con mujeres referentes en el ámbito empresarial, económico y social, y talleres de prestigio que buscan abrir el debate sobre el papel de la mujer en temas relevantes como la empresa.
- Realizar casos prácticos como forma de sensibilizar a la plantilla. De esta manera se mejora la comprensión de situaciones reales y se fomenta el trabajo en equipo.

✓ **Objetivos generales:**

- Seguir en la retención del talento de mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y carrera profesional.

Promoción

✓ **Objetivos generales:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción como se ha realizado hasta ahora.
- Incrementar la representación de los hombres en los niveles jerárquicos de menor representación.

Clasificación Profesional. Retribuciones

✓ **Objetivos generales.**

- Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.
- Mantener la política retributiva de la empresa actualizada, igualitaria y libre de sesgos por razón de sexo.
- Continuar con la retribución en especie como son proporcionar vehículo de empresa o planes de salud y seguro médico.

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

✓ **Problemas identificados:**

- Se recoge una necesidad de información sobre las medidas de conciliación implantadas en la organización y si ésta favorece su uso y la corresponsabilidad.
- Se percibe que no es posible el teletrabajo general, solo para ciertos puestos.

✓ **Ámbito prioritario**

- Estructurar y volver a comunicar las medidas de conciliación implantadas de manera informal, para garantizar su accesibilidad a toda la plantilla.

✓ **Objetivos generales:**

- Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral potenciando con ello la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y potenciar la retención del talento en la compañía.

Condiciones laborales.

✓ Problemas identificados:

- La organización no tiene implantado un protocolo de desconexión digital.
- Existe una percepción errónea y de desconocimiento en la plantilla acerca de la desconexión digital.

✓ Ámbito prioritario:

- Implantar política de desconexión digital

✓ Objetivos generales:

- Potenciar la conciliación, corresponsabilidad y salud laboral.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Objetivos generales:

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

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas concretas a implementar son medidas correctivas y/o de mejora atendiendo al resultado del diagnóstico, para poner en práctica en el presente Plan de Igualdad.

6.1 MEDIDAS, ACCIONES Y MEJORAS DERIVADAS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO.

Como conclusiones del análisis de la plantilla, no se considera muy positivo el alto porcentaje de personas trabajadoras con contrato temporal a tiempo completo, ya que esto conlleva un aumento de la precariedad laboral, aumenta la inestabilidad de los empleados y la inseguridad para iniciar inversiones. Al contrario que en OJA, en España son las mujeres las que tienen el mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial y de modo eventual, lo que aumenta las posibilidades de salida del mercado de trabajo.

Como acción para la mejora se propone estudiar y valorar ese tipo de contratos para poder incluirlos en la categoría de fijos y si fuera viable, disminuir los temporales.

Respecto a los puestos de mayor responsabilidad es más alto el porcentaje de mujeres frente al de hombres, como el puesto de directora, o personal técnico y mandos intermedios en los que la representación masculina es inferior. Es importante que existan mujeres en cargos con responsabilidad y representatividad social, puesto que de este modo se facilita la incorporación de las opiniones de las trabajadoras en el proceso de negociación colectiva.

Como acción para la mejora se propone incluir el curriculum “ciego”, que, al suprimir información personal del postulante al puesto de trabajo, elimina sesgos por cuestión de género o edad, entre otros.

La evaluación del desempeño sirve para valorar el rendimiento y el potencial de la plantilla de la organización, anticipa problemas y aporta posibles soluciones en base a la necesidad de cada momento.

En este contexto, sería interesante establecer un sistema de evaluación del desempeño que permita a OJA garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y el acceso a puestos superiores a aquel personal con mejores resultados o mayor aptitud, ya que es una buena vía para conocer las fortalezas de cada trabajador/a y gestionar el talento profesional.

Además de esto, podría estudiarse proporcionar formación al personal para que pueda incorporarse en puestos de trabajo donde su sexo esté infrarrepresentado.

En referencia a los salarios, se observan divergencias salariales entre hombres y mujeres en los principales rangos, se atisba un porcentaje más alto de mujeres con bandas salariales más altas que los hombres. El motivo está relacionado a una mayor distribución de estas en puestos de responsabilidad, lo que conlleva que sus salarios sean algo superiores.

Para equilibrar esto sería conveniente tener el mismo número de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, siempre y cuando sea equilibrado tanto en número como en capacidades.

Con relación a la flexibilidad laboral, ésta tiene por objeto que la organización pueda gestionar de manera eficaz a sus recursos humanos y reducir los costes o la inversión. Además, permite que el empleado alcance un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y el disfrute

de su vida personal. En este sentido, sería conveniente potenciar la difusión de las medidas establecidas por la organización en materia de conciliación, asegurando que el personal, incluyendo el de nueva incorporación, esté informado sobre las mismas.

Desde el punto de vista de género, es importante cuidar el lenguaje e imagen de la empresa para que ofrezca un trato igualitario y respetuoso hacia las mujeres y hombres. Además, la comunicación es un elemento esencial en la difusión del Plan de Igualdad, puesto que es básico que el personal esté informado para su correcto desarrollo. Por ello, sería muy conveniente aprovechar los medios existentes para transferir información respecto al desarrollo del plan de Igualdad y fomentar la sensibilización en la materia. Por ejemplo, difundiendo acciones del personal que rompan con los estereotipos de género (así, trabajadoras en puestos altamente masculinizados, trabajadores que se hayan acogido a la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, etc.). Todo ello deberá hacerse empleando un lenguaje no sexista, que incluya a ambos sexos, tanto en la comunicación interna como en la externa, que también deberá vigilarse en las ofertas de trabajo, para asegurar su carácter inclusivo.

Siguiendo en este tema, sería ventajoso, concienciar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de la organización en los conocimientos mínimos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Realizar casos prácticos para sensibilizar a la plantilla de una empresa ofrece varios beneficios como son la mejora en la comprensión de situaciones reales ya que permiten a los empleados y empleadas enfrentarse a escenarios basados en situaciones que podrían encontrarse en el entorno laboral. Esto fomenta una comprensión más profunda de cómo aplicar las políticas, valores y procedimientos de la organización en situaciones reales, además, de desarrollar habilidades de resolución de problemas.

En el ámbito de la desconexión digital, es importante que la organización respete el tiempo de la plantilla para la desvinculación digital ya que potencia el descanso y la motivación de las personas empleadas al incorporarse en su jornada laboral, ya que pueden disfrutar de su tiempo libre, cultivar su bienestar personal y poder recargar pilas para dar su versión más productiva en el trabajo. En este sentido sería conveniente que OJA implantase un protocolo de desconexión digital e informara a toda la plantilla de su existencia.

En lo que respecta a los beneficios sociales, OJA debe difundir las medidas establecidas, asegurando que el personal de nueva incorporación es informado. Estas remuneraciones son ofrecidas por la organización con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados a través de condiciones favorables en el pago de servicios como la formación tanto interna como externa. El coste de estas ventajas lo asume la organización en su totalidad basándose en sus convenios colectivos o en políticas internas. Además, podrían establecerse nuevos medios para la comunicación de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones con la que cuenta la compañía.

En referente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, OJA cuenta con un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo con modelos de quejas disponibles para los trabajadores/as. Por otro lado, la organización debería realizar estudios para detectar posibles situaciones de acoso y poder prevenirlas además de realizar campañas informativas o medidas de formación y sensibilización para todos los empleados y empleadas.

En este contexto, también cuenta con un canal de denuncias y comunicaciones para que tanto el personal trabajador como las personas proveedoras o clientes puedan informar sobre posibles comportamientos irregulares o ilícitos que se produzcan en la organización.

En el campo de la salud laboral, la cual es esencial para garantizar la protección de las personas trabajadoras y evaluar la eficacia de los programas de salud ocupacional, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres. Aun así, podría realizarse una revisión periódica de las condiciones de trabajo para adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada trabajador/a cuando así sea necesario, de esta manera se pueden registrar incidentes y hallazgos, evaluar y evitar los posibles riesgos y revisar de manera habitual esas evaluaciones de riesgos para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.

En el ámbito de la maternidad la organización ha ampliado el permiso remunerado cuatro semanas más. Además, para que tanto las mujeres como los hombres completen su periodo de permiso y se incorporen a su puesto de trabajo de manera más eficiente, cobran importancia otras medidas como las salas de lactancia y relax que se destinan a pausas específicas para la extracción de leche y que son consideradas como tiempo trabajado y cuya ubicación y funciones se incluirán en el protocolo de lactancia ya elaborado.

Por último, la realización de voluntariado social para promover la participación de los empleados en actividades de voluntariado, sería una buena manera de ayudar a sensibilizarlos sobre causas sociales y a fortalecer su compromiso con los valores de la empresa, además de esto, también se puede llevar a cabo iniciativas solidarias para apoyar causas sociales o ambientales como parte de la responsabilidad social corporativa (RSC) y fomentar la participación activa de los empleados en estas iniciativas.

Esto proporciona una plataforma valiosa para abordar cuestiones de género, fomentar la igualdad y fortalecer la cultura organizacional, contribuyendo así a un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

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

Área de intervención	Medidas	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	Plazo de ejecución	Revisión
Proceso de selección y contratación	1. Estudiar y valorar los contratos temporales para poder incluirlos en la categoría de fijos si fuera viable.	N.º de contratos fijos respecto del año anterior	RRHH	Enero de 2025	Anualmente
	2. Incluir el curriculum "ciego",	N.º de incorporaciones mediante este método	RRHH	Enero 2025	Anualmente
	3. Establecimiento de convenios de colaboración específicos con centros de formación, universidades, escuelas técnicas o asociaciones de víctimas de violencia de género.	- Colaboración establecida - N.º de nuevas contrataciones femeninas	RRHH	Noviembre de 2024	Anualmente
Formación	4. Llevar a cabo ciclos de charlas abiertas con mujeres referentes en el ámbito empresarial, económico y social, y talleres de prestigio que buscan abrir el debate sobre el papel de la mujer en temas relevantes como la empresa.	- Evaluación del resultado de la charla - N.º de horas de formación en igualdad	RRHH	Enero de 2025	Anualmente
	5. Realizar casos prácticos como forma de sensibilizar a la plantilla para mejorar la comprensión de situaciones reales y se fomenta el trabajo en equipo.	- Evaluación del resultado de los casos prácticos - N.º de horas de formación/sensibilización	RRHH	Enero de 2025	Anualmente

Conciliación y tiempo de trabajo	6.Llevar a cabo un estudio para aplicar una mayor flexibilidad horaria en aquellos puestos en que sea posible.	N.º de personas teletrabajando en comparación con el año anterior.	RRHH	Enero de 2025	Anualmente
	7.Potenciar la difusión de las medidas establecidas por la organización en materia de conciliación, asegurando que el personal, incluyendo el de nueva incorporación, esté informado sobre las mismas.	Comunicación de medidas de conciliación familiar tanto a los trabajadores de nueva incorporación como a los antiguos.	RRHH	Noviembre de 2024	Anualmente
	8.Cuidar el lenguaje e imagen de la empresa para que ofrezca un trato igualitario y respetuoso hacia las mujeres y hombres. Todo ello deberá hacerse empleando un lenguaje no sexista, que incluya a ambos sexos, tanto en la comunicación interna como en la externa, que también deberá vigilarse en las ofertas de trabajo, para asegurar su carácter inclusivo.	- Revisar las ofertas de trabajo y corregir errores. - Difundir acciones al personal que rompan con los estereotipos de género (así, trabajadoras en puestos altamente masculinizados, trabajadores que se hayan acogido a la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, etc.).	RRHH	Noviembre de 2024	Cada 6 meses
	9.Implantar un protocolo de desconexión digital, de esta manera se regula el derecho a la disociación digital de los empleados y empleadas de una organización, según las normativas laborales y de protección de datos. Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, el personal trabajador no tiene la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la compañía.	- N.º de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral. - Elaboración del documento.	RRHH	Junio de 2025	Cada 6 meses
	10.Difundir las medidas establecidas en temas de RSC, asegurando que el personal de nueva incorporación es informado.	- Realizar un plan de beneficios sociales. - Comunicar los incentivos a través de plataformas digitales como pueden ser el portal del empleado o la web corporativa de OJA.	RRHH	Septiembre de 2024	Cada 6 meses
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	11.Realizar la difusión del protocolo de acoso y por razón de sexo a toda la plantilla de OJA para que estén correctamente informados.	Comunicación realizada al personal trabajador.	RRHH	Septiembre de 2024	Anualmente
	12.Realizar seguimiento/estudio en materia de acoso sexual	N.º de denuncias recibidas en materia de acoso sexual	RRHH	Junio de 2025	Anualmente
Salud laboral	13.Se realizará una revisión periódica de las condiciones de trabajo bajo la perspectiva de	Registro de revisión anual de cada puesto de trabajo con incidentes,	Departamento de prevención	Junio de 2025	Anualmente

	género, incluyendo los riesgos psicosociales, para adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada persona trabajadora cuando así sea necesario, de esta manera se pueden registrar incidentes y hallazgos, evaluar y evitar los posibles riesgos y revisar de manera habitual esas evaluaciones de riesgos para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.	hallazgos y medidas de contingencia.	de riesgos laborales		
	14. Salas de lactancia y relax que se destinan a pausas específicas para la extracción de leche de las madres.	- Sala destinada a tal uso - Información facilitada al personal trabajador.	RRHH	Enero de 2025	Cada 6 meses
Información y sensibilización	15. Creación del 'Buzón Violeta', como canal de comunicación para recibir sugerencias, inquietudes y consideraciones en materia de igualdad.	Habilitar un Buzón como canal de comunicación en temas de igualdad	RRHH	Mayo de 2025	Cada 3 meses
	16. Realización de voluntariado social e iniciativas solidarias en temas (RSC).	Información de iniciativas de campañas solidarias al personal trabajador.	Departamento de marketing	Enero de 2025	Cada 6 meses
	17. Difusión del II Plan de Igualdad a través de las vías de comunicación con los empleados como pueden ser trípticos o tableros de anuncios	Plan de igualdad difundido	Comisión de igualdad	Octubre de 2024	Anualmente

Calendario de acciones

	2024			2025			2026		
ACCIONES	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Selección N° 1									
Selección N° 2									
Selección N° 3									
Formación N°4									
Formación N°5									
Conciliación N° 6									
Conciliación N° 7									
Conciliación N° 8									
Conciliación N° 9									
Conciliación N° 10									
Prevención N° 11									
Prevención N° 12									
Salud N° 13									
Salud N° 14									
Sensibilización N° 15									
Sensibilización N° 16									
Sensibilización N° 17									

6.2 COMUNICACIÓN DEL PLAN

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

En este sentido y pensando en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua la empresa comenzó a desarrollar el Plan de Comunicación a través del tablón de anuncios donde se presentó la elaboración del II Plan de Igualdad y a su vez se invitó a colaborar a la plantilla mediante la cumplimentación de un cuestionario.

El plan de comunicación contempla:

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

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

6.3 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

OJA se propone, incorporar los contenidos de este segundo Plan de Igualdad a su cultura organizativa y a su Plan de formación.

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

Sistema de seguimiento:

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

2. Información precisa al comité directivo sobre el seguimiento trimestral a través de las actas de las reuniones del comité de igualdad. El comité directivo pasará un resumen de esta información al patronato.

Personas que forman la comisión de seguimiento del plan:

1. Marta Gutierrez Pérez – Técnica de Personas
2. Javier Reyes Cebada – Técnico administración de Personas y PRL

Las funciones de esta Comisión serán:

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

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

Ficha de seguimiento y evaluación

OBJETIVO		
MEDIDA 1.1.1		
RESPONSABLE		
EJECUCIÓN		
Personas destinatarias		
Responsable		
Temporalización		
Presupuesto		
Recursos necesarios		
SEGUIMIENTO		
Indicadores seguimiento		
Indicadores resultado		
Indicadores impacto		

7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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