

PLAN DE IGUALDAD DE R. LÓPEZ DE HEREDIA VIÑA TONDONIA S.A.

1. Presentación e historia

A partir de los conocimientos adquiridos en su relación con los negociantes franceses residentes en Haro y apoyado en sus estudios de comercio y contabilidad realizados durante su estancia en Bayona, D. Rafael López de Heredia y Landeta comienza un proceso de elaboración de vinos, una vez que los empresarios bordeleses habían regresado a su país; partida motivada por el cambio en la política arancelaria y de aduanas, que hacía muy difícil la exportación de vinos a Francia. Por esta razón D. Rafael decide perforar el Calado, para obtener un espacio subterráneo donde apilar las barricas en las que comienza la crianza de sus vinos. Ya en ese momento del cierre de las fronteras francesas, en 1892, nuestro fundador tenía previsto elaborar vino, primero con uvas procedentes de las viñas de la región y posteriormente, adquiriendo terrenos donde plantar sus propios viñedos, completando así el proceso productivo.

Selección y amor; dos palabras que se convirtieron en la Biblia de sus vinos, máxima que R. López de Heredia Viña Tondonia ha estado y está predicando durante más de un siglo. Más de cien años en los que, a través de cuatro generaciones y pese a las continuas y tentadoras ofertas de multinacionales, empresas éstas que absorben todo tipo de negocios, R. López de Heredia Viña Tondonia sigue siendo una bodega unifamiliar en la que las cuatro generaciones que la han dirigido, han proseguido la filosofía y las máximas laborales y sociales implantadas por su fundador hace más de 148 años.

La tradición y la convicción: atributos centenarios

En nuestra Bodega, el proceso de elaboración de vinos es un acervo familiar que se transmite de generación en generación; es una mística presente en nuestra labor cotidiana, arraigada en la perennidad de la tradición y en la convicción profunda de la validez y vigencia de nuestros métodos.

Mencionamos la tradición, en este caso, no como idea alusiva a inmovilismo, estancamiento, oposición al cambio o autocomplacencia, sino como concepto dinámico y estético emanado del mantenimiento de unos valores y criterios que se definen y permanecen a lo largo del tiempo, lejos de modas más o menos pasajeras, y que se evidencian en nuestro quehacer ya centenario.

Sin embargo, somos conscientes de la continua alternancia que nos marcan las pautas y gustos actuales del consumidor y las innovaciones que se producen en el mundo vitivinícola. Por ello, la apertura al cambio, la flexibilidad en los criterios, el inconformismo y la autocrítica son

elementos que nos deben permitir afrontar el futuro con decisión, y fortalecer la creencia, si cabe, en nuestro propio modelo, en nuestra idiosincrasia.

Hacedor de esta idiosincrasia es el legado de nuestros antecesores, compendio de cualidades y actitudes positivas, y con las cuales nos sentimos plenamente identificados. Nuestro compromiso actual y de futuro se puede sintetizar en dos lemas que impregnan la trayectoria de López de Heredia:

La profesionalidad, como cualidad para ofrecer al consumidor un producto diferenciado, de calidad suprema, en nuestra faceta de artesanos, viticultores y elaboradores de vino.

La ética, como norma de conducta empresarial y de talante personal, promoviendo el bienestar de todos quienes formamos parte de esta Casa; contribuyendo al disfrute de clientes y amigos; aportando honestamente a la sociedad, en definitiva, lo mejor de nuestros sueños y anhelos.

En la mítica ciudad de Haro, capital de La Rioja Alta, tal vez donde mejor se produce la extraordinaria suma de coincidencias entre la bondad del clima y severidad de la tierra, se encuentran las bodegas López de Heredia, las más antiguas de Haro y unas de las tres primeras de La Rioja. La estratégica situación de sus viñedos, la calidad excepcional de las plantaciones, así como de las variedades empleadas, tienen su complemento imprescindible en una magnífica bodega, cuyo proceso de creación fue similar a la plantación de los viñedos, lentamente, con el máximo cariño.

Cuando se penetra en el laberinto de las bodegas, construidas con recios sillares que se asientan sobre roca horadada por doquier, en formación de calados y naves subterráneas, impresiona la solidez y grandiosidad de un conjunto tectónico que ha merecido la denominación de "Catedral del Vino".

Hoy, estas instalaciones constituyen un modelo. Bodegas López de Heredia Viña Tondonia, S.A. se asientan sobre una superficie total de 53.076 metros cuadrados, de los que 19.718 se hallan en la actualidad edificadas, correspondiendo 3.433, 41 metros cuadrados a la bodega subterránea, con calados de hasta 200 metros de largo, a más de 10 metros de profundidad, perforados en el corazón de un colosal bloque de piedra arenisca, a cuyos lados se prolongan hileras interminables de barricas (12.900 barricas bordelesas se guardan en sus entrañas). Mención singular merecen las 72 tinas asimismo de madera de roble de las más diversas procedencias (Cántabro, Bosnia, Allier, Norteamericano, etc.), construidas en capacidades que van desde los 60, 100, 200, 480 y hasta 640 hectolitros, que son las de mayor capacidad. La madera de roble juega un importante papel en esta Casa, ya que tanto las fermentaciones como la crianza de sus vinos se hacen en estos envases por procedimientos completamente naturales y totalmente artesanos.

Como en la obra de las catedrales, la edificación completa no termina nunca, sino que progresa con las sucesivas generaciones que dejan la impronta de su trabajo y de su esfuerzo. Así, el esfuerzo de los López de Heredia, a partir del enorme impulso del fundador, ha dejado sus huellas en estas criptas que se conocen como "Bodega Vieja", "Bodega Nueva", "Bisiesta", "Dolorosa", "Bodega de las Reservas", "El Caladillo", "El Frontón", "El Cementerio" y "El Calado". Así pues, toda la bodega posee el encanto de las antiguas catacumbas, acompañado siempre por el sabor del viejo roble.

La obtención de la máxima calidad en los vinos requiere poseer un patrimonio agrario propio, que permita superar la dependencia de la compra de uva a los pequeños cosecheros, evitando así la diversidad cualitativa de las ofertas. Por ello, entre 1913-1914, Don Rafael López de Heredia y Landeta, a la par que iba cimentando sus instalaciones industriales, llevó a cabo la plantación Viña Tondonia, dando origen al producto más conocido de la bodega. Viña Tondonia es un hermoso viñado de más de 100 hectáreas, situado a la margen derecha del río Ebro, donde se cultivan las viníferas más típicamente riojanas.

La Viña Tondonia es la más espectacular de Haro. Situada en una concha y abrazada por el Ebro formando una península, conforma un paisaje de aluvión, caliza y chopos.

López de Heredia posee, además, otros tres viñedos enclavados igualmente en la zona Alta de la Rioja –beneficiándose de su microclima de neta influencia atlántica– denominados Viña Cubillo, Viña Bosconia y Viña Zaconia. Estas plantaciones están hechas en proporciones adecuadas para que la calidad se origine ya desde las viñas, base principal del prestigio de nuestros vinos.

Los viñedos son cuidados con verdadero entusiasmo y enorme atención, teniendo en total una extensión de 170 hectáreas, con una producción media anual de unos 800.000 kilos de uva, que se destinan en su totalidad a la elaboración de nuestros vinos de la más alta calidad y, por supuesto, a las grandes reservas de esta casa, cuando proceden de cosechas verdaderamente excepcionales.

De excepcionales, en efecto, pueden clasificarse las de 1976, o las de los años 1973, 1970, 1968, 1964, 1961, 1954 y así hasta llegar a la de 1883, que fue la primera que como tal reserva embotelló el fundador, y de la que aún se guardan algunas botellas en nuestra vinacoteca familiar.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	R. LÓPEZ DE HEREDIA VIÑA TONDONIA S.A.					
NIF	A 2815246					
Domicilio social	AVENIDA DE VIZCAYA Nº 3. 26580 – HARO (LA RIOJA)					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1877					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JULIO CÉSAR LÓPEZ DE HEREDIA MONTOYA					
Cargo	DIRECTOR - GERENTE					
Telf.	941310244					
e-mail	bodega@lopezdeheredia.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	No asignado a una sola persona (entre área de personal y Comisión Igualdad)					
Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Elaboración de vino					
CNAE	1102					
Descripción de la actividad	Bodega de Rioja					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	1 centro de trabajo, producto dirigido a mercado nacional y también internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	19	Hombres	42	Total	61
Centros de trabajo	DOS (uno bodega y otro personal de campo)					
Facturación anual (€)	9.000.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si, un responsable, una persona de apoyo y un asesor laboral					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Este plan de igualdad está suscrito por la Comisión de Igualdad, conformada por una persona en representación de los trabajadores (Lidia Zanza Agüero) y a su vez otra persona en representación de la Dirección (Julio López de Heredia Montoya).

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadora, tanto de la bodega como del personal agrario, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad, es autonómico, aceptando a todos los centros de trabajo de la empresa (actualmente el personal ubicado en bodega en la calle Avda. Vizcaya nº 5 de Haro – Barrio de la Estación y el personal de campo que trabaja en las diferentes fincas y diferentes viñedos que Viña Tondonia tiene en la zona de influencia).

El periodo de vigencia del mismo, es de 4 años y su fecha de entrada en vigor es 24 de junio de 2026. Se acuerda que, una vez finalizada su vigencia, se revisará el mismo para trabajar sobre posibles adaptaciones, novedades o cambios, si bien el plan actual, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, como garantía de cumplimientos.

4. Informe diagnóstico

El diagnóstico del plan de igualdad, se caracteriza por ser:

- Un instrumento de trabajo que permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente de capital humano, así como su asentamiento en la cultura y valores corporativos.
- Nos proporciona información sobre los aspectos que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la Organización.
- Muestra una fotografía de empresa en un momento determinado; sentando la base de adaptación de cambios y necesidades a darse en el proceso.
- Su realización adquiere pleno sentido para ser utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición del plan de igualdad.

METODOLOGÍA

Se ha realizado un análisis detallado sobre la realidad de la empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos

de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la Organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad.



En la presente investigación se ha realizado la recogida de datos y se ha recabado documentación en la empresa en relación a la información referente a la plantilla y la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad a través de indicadores de género y análisis de evaluación del impacto de género en la empresa.

Para la realización del diagnóstico se han analizado los datos obtenidos, así como la documentación recabada, que ha aportado la empresa a través de diferentes fuentes:

- 1.- Información mediante cuestionario dirigido a la plantilla
- 2.- Documentación y datos obtenidos, disgregados por sexos:
 - Tabla número total de plantilla (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de distribución por puestos de Trabajo (en cada puesto existente en la empresa cuantos son ocupados por hombres y cuantos por mujeres).
 - Tabla de edad media (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de antigüedad media (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de nivel de estudios (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de tipos de contrato, incluyendo cuales son parciales o de jornada reducida (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de tipo de horario, jornadas continuas, partidas, parciales o a turnos (distribuido en personal masculino y femenino).
- 3.- Cuestionario de la Dirección.
- 4.- Cuestionario sobre políticas de gestión del personal (selección y contratación, promoción, formación, tanto información cuantitativa como cualitativa).
- 5.- Auditoría retributiva (con la descripción y valoración de puestos)
- 6.- Protocolo contra el acoso (sexual y por razón de sexo)
- 7.- Reuniones con la Comisión permanente de igualdad.

Durante el proceso de la recogida de datos para la elaboración del diagnóstico de situación, un 31,15% del total de la plantilla ha completado el cuestionario (6 puntos más que la encuesta del plan de igualdad anterior); en genero se completó por el 52,63% del personal femenino (el doble que en el plan anterior) y por el 19,05% del personal masculino (6 puntos menos que encuesta plan anterior).

Una vez recopilados los datos de la empresa, se ha procedido al análisis de los mismos, desde la perspectiva de género y para ello se han utilizado varias herramientas:

INDICADORES DE GÉNERO

Es una herramienta de medida que recoge información sobre la situación y actividades de las mujeres en relación a los hombres que permita valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Herramienta básica de análisis de realidad que permite conocer las posiciones de partida de hombres y mujeres, su acceso a los recursos y a la toma de decisiones, las normas y valores sociales que condicionan determinados comportamientos y las situaciones de discriminación o desequilibrios que pueden producirse.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Supone identificar el efecto que puede tener en las mujeres y en los hombres una decisión que se tome en cualquier área de gestión, aparentemente neutra y comprobar si las mujeres y los hombres se van a beneficiar de la misma manera, esto es, si van a obtener un efecto equivalente en cuanto a derechos y oportunidades o si se va a aumentar o disminuir el desequilibrio generando posibles desigualdades.

EJES DE ANÁLISIS EN EL ESTUDIO

El artº 46 de la LOIEMH señala que los planes de igualdad tendrán que contemplar, previo diagnóstico, objetivos y medidas en una serie de materias. Es por ello que el estudio diagnóstico de la empresa está basado en los siguientes ejes de análisis:

- Cultura y gestión organizativa: El valor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, está presente en la cultura de la organización. Se materializará en una gestión organizativa que fomenta la igualdad e implica a todo el personal en su impulso y consolidación.
- Acceso al empleo y contratación: como se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la Organización, si el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la Organización y la evolución de las contrataciones.
- Condiciones laborales: tipos de contrato, categorías y niveles profesionales, tipo de jornada, presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo; comprobar que están exentos de discriminación por razón de género.
- Promoción y formación: se analiza si la empresa garantiza las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar y desarrollar su carrera profesional. Supone incorporar la perspectiva de género a las políticas internas de promoción y formación.

- Política retributiva: se valora la política retributiva de la empresa (a través de la auditoria retributiva) y si cumple con el principio de igualdad retributiva, que se establece en los puestos de trabajo iguales o de igual valor y responsabilidad les corresponde igual retribución.
- Ordenación del tiempo: La Compañía dispone o realiza acciones con tal de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar. A la vez, vela para que estas acciones repercutan tanto en los hombres como en las mujeres.
- Prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo: La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este procedimiento se tiene que haber negociado con los representantes del personal trabajador y se tiene que dar a conocer a la totalidad de la plantilla.

El desarrollo del diagnóstico ha tenido lugar entre los meses de febrero y mayo de 2026, con la participación de la Comisión de igualdad y apoyados por el asesoramiento de David Martín Ochagavía (Selecto RR.HH) y será trasladado a los sindicatos más representativos del convenio de aplicación.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Composición por sexo:

En R. LÓPEZ DE HEREDIA VIÑA TONDONIA S.A hay un total de 61 personas trabajadoras en régimen general, de las cuales **31,15%** son **mujeres** (19) y el **68,85%** son **hombres** (42).

Es un sector que históricamente ha sido masculino, dónde las carreras y cualificaciones profesionales han sido, principalmente establecidas para hombres, casuística que se debe tener en cuenta a la hora de valorar los datos que se incluyen en el presente diagnóstico.

En cuanto al **índice de dispersión** (*porcentaje de un sexo en relación al otro – inter género-*) se detecta el desequilibrio, si bien se ha suavizado [*El peso del personal femenino se ha incrementado en 3,88 puntos sobre el diagnóstico del plan de igualdad desarrollado en 2021*]; (con evolución a incrementar personal femenino, derivado de las nuevas posiciones que la evolución de proyectos ha traído; comerciales y customer service, personal de relaciones públicas y enoturismo, personal administrativo e inclusión de la mujer en las líneas de embotellado y bodega) entre la presencia de hombres y mujeres en la empresa:

Plantilla			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
19	42	61	31,15%	68,85%

En relación al **índice de feminización** (*refleja la representación de número de mujeres entre número de hombres en la empresa*), se puede establecer que se da una infrarrepresentación en las mujeres en la empresa, ya que el índice de feminización es inferior a 1 punto.

Plantilla		Índice de feminización
Mujeres	Hombres	0,452
19	42	

Respecto al **índice de presencia relativa de hombres y mujeres** (*que señala el grado de representación equilibrada entre mujeres y hombres – nº de mujeres en una categoría respecto al total de mujeres y nº de hombres en una categoría respecto al total de hombres-*) Hay que tener en cuenta en la valoración que hay un número importante de puestos sólo ocupados bien por personal masculino o bien por personal femenino.

📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad:

En la tabla de diagnóstico de edad se observa que el total de las personas que componen la plantilla, la edad media de la plantilla es de 45 años y 11 meses (*dos años más joven de promedio que en el diagnóstico anterior*), siendo el promedio de edad en mujeres de 46 años y ocho meses y de 45 años y nueve meses en hombres.

Nueve personas están en la franja de edad de menos de 30 años (tres mujeres).

Quince personas están en la franja de edad de 30 a < de 40 años (tres mujeres).

Seis personas están en la franja de edad de 40 a < de 50 años (cuatro mujeres).

Veintiún personas están en la franja de edad de 50 a < de 60 años (seis mujeres).

Diez personas están en la franja de edad de 60 o más años (tres mujeres).

📍 Cargas familiares en la plantilla:

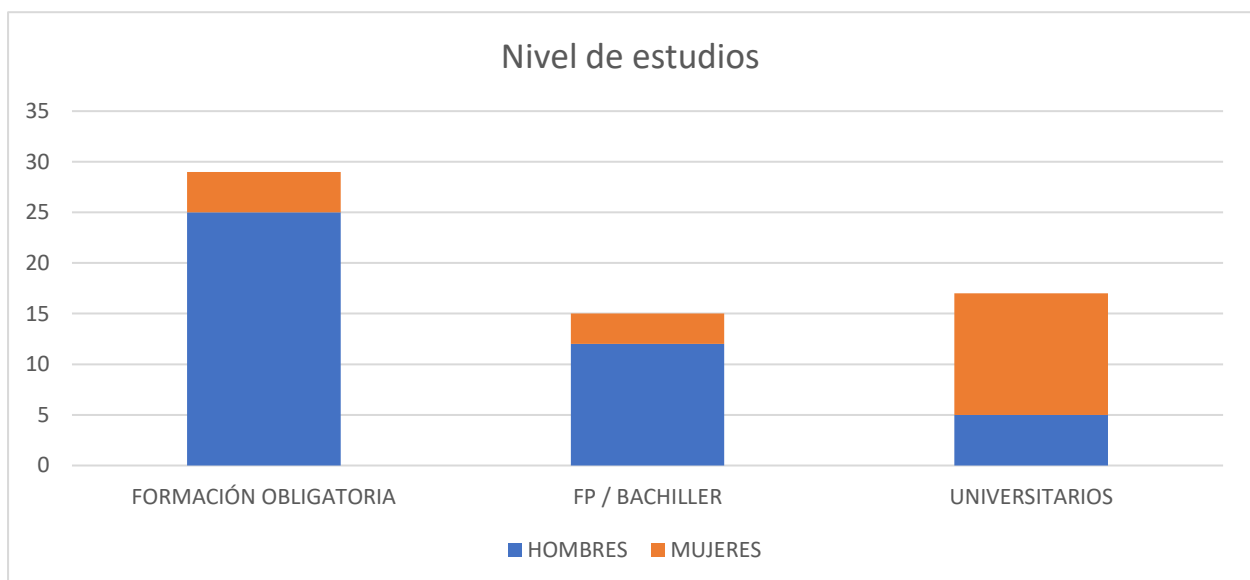
Del total de la plantilla el 57,37 % tiene hijos, siendo, de ese porcentaje, el 22,95% mujeres y el 34,43% hombres.

Hay incluso un caso de prestación para el cuidado de hijos menores afectados por enfermedades grave (que lo solicito una mujer).

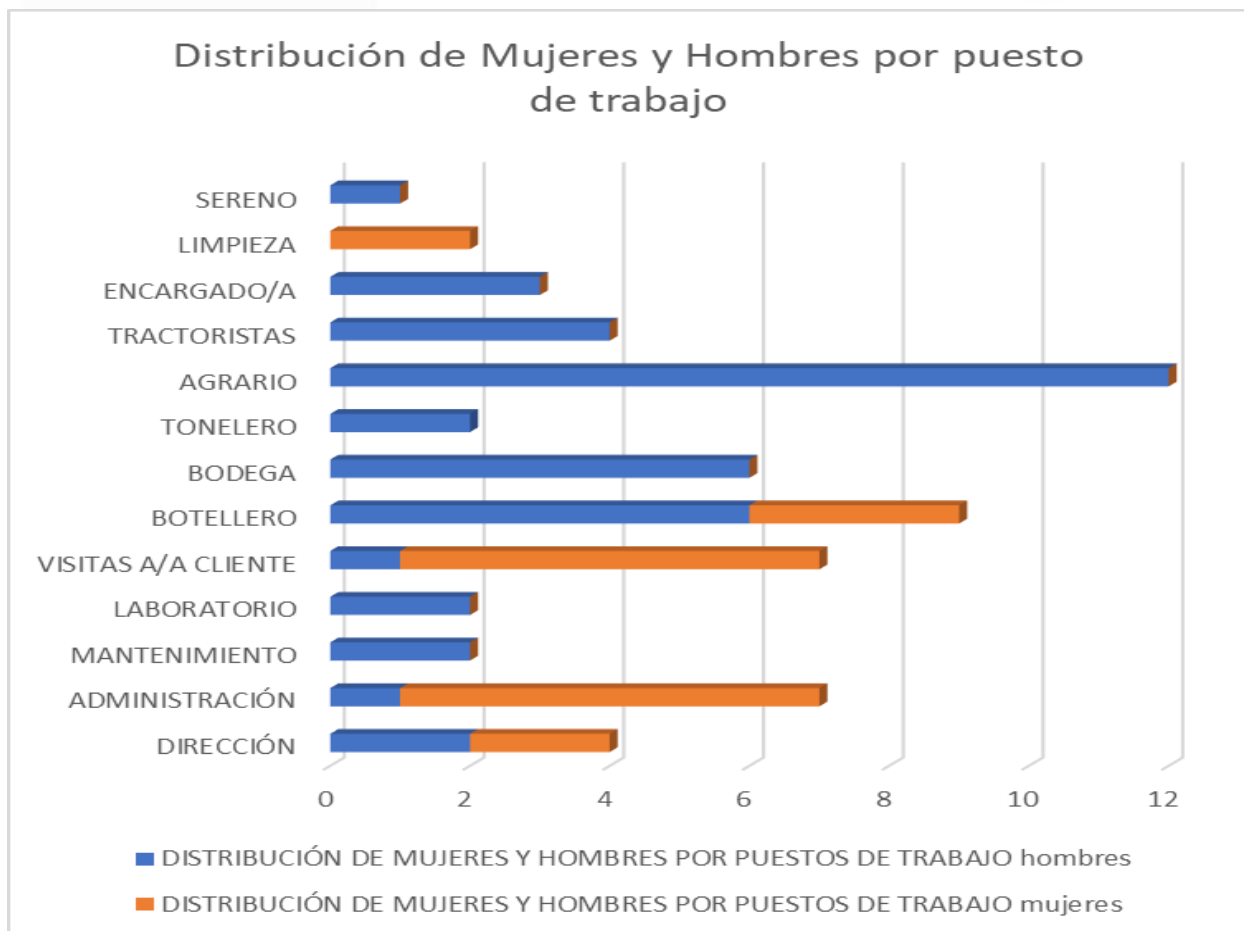
Fuera del caso anteriormente comentado, No hay reducciones de jornada por cuidado de hijos, tampoco por ascendientes dependientes, ni excedencias para conciliar la vida laboral y profesional.

📍 Nivel de Estudios:

Del total de la plantilla de la empresa, el mayor número de personas se concentra en el nivel de estudios obligatorios (Graduado Escolar o ESO), con un total de 29 (de las cuales 4 son mujeres); 15 personas están en el nivel de estudios de Formación Profesionales o Bachiller (de las cuales tres son mujeres) y 17 personas están en el nivel de estudios universitarios (de las cuales doce son mujeres). Este último escalafón es el que más se ha incrementado del último diagnóstico a este (pasando de 11 a 17 y sobre todo el incremento del personal femenino, que se ha doblado).



📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal):



Con el fin de realizar el análisis de los datos relacionando categoría o nivel profesional con nivel de estudios y responsabilidades, dentro de la perspectiva de género, se han establecido como indicadores relativos el análisis del porcentaje de mujeres según estudios y niveles/categorías profesionales en las que están representadas, del mismo modo el porcentaje de hombres según estudios y nivel/categoría profesional, estableciendo finalmente las diferencias entre géneros, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y 60% del total de personas en cada nivel o categoría profesional.

De este análisis se arrojan los siguientes resultados:

En relación a la categoría profesional (Encargado); el 100% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre.

En relación a la categoría profesional (Oficial 1ª advo/a); el 100% de las personas ubicadas en esa categoría son mujeres.

En relación a la categoría profesional (Oficial 2ª advo/a); el 25% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 75% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Auxiliar advo/a); hay un reparto equitativo al 50% entre mujeres y hombres.

En relación a la categoría profesional (Técnico Titulado); sólo está cubierto por mujeres.

Situación similar el personal de Limpieza y personal de gestión de visitas

En cambio, en todas las categorías agrícolas (Tractoristas, Oficiales 2ª y Oficiales 3ª), todo el personal es masculino; de igual forma en Oficiales 1ª en Bodega y Oficial 3ª en Bodega, de igual forma sucede en Auxiliar Laboratorio, personal de mantenimiento y Sereno.

En relación a la categoría profesional (Oficial 2ª en Botellero); están repartidas al 50%.

En relación a la categoría profesional (Peón en Bodega); es una categoría inicial que en la actualidad casi no está ocupada, circunstancialmente en la entrada de nuevos contratos.

Condiciones Laborales:

En cuanto a la distribución de plantilla por antigüedad, se comprueba que el personal femenino tiene una antigüedad media de 14 años y 10 meses, la antigüedad en el personal masculino es de 14 años y 4 meses.

Se muestra claramente que es una Compañía con un importante índice de estabilidad, en ambos sexos, casi de forma similar.

Al analizar los datos de la distribución entre hombres y mujeres por tipo de contrato se observa que el 100% del personal masculino tiene contrato indefinido (a excepción de los contratos de relavos activados al efecto por jubilación parcial y dos casos concretos en personal agrario) y el porcentaje del personal femenino también es pleno en contratos indefinidos.

Todos los contratos son a tiempo completo, excepto un caso en mujer que está a tiempo parcial por situación y necesidad de contrato (no por cuidado de hijos).

Las bajas de contratación definitivas desde enero 2025 han sido 5, de las cuales:

Baja voluntaria ha sido dos personas, ambos hombres.

Finalización de contrato se ha producido en una ocasión, se trató de un hombre.

Una mujer finalizó contrato por paso a incapacidad permanente.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

♦ Procesos de selección y contratación

Las altas de contratación desde enero 2025 han sido 6, de las cuales:

2 mujeres con contrato indefinido (área de gestión visitas y apoyo ventas)

1 hombre con contrato indefinido (personal agrario)

3 hombres con contrato de sustitución (cubrir reserva de puesto de trabajo pro baja médica o probar su valía – 2 campo y 1 laboratorio).

Respecto a las políticas de reclutamiento de la Compañía, no existe un protocolo específico para el reclutamiento y la selección, no obstante, estos se realizan bajo criterios de igualdad y objetividad.

Las fuentes principales de reclutamiento para el personal no cualificado, son a través de empresa de trabajo temporal (ETT) y las candidaturas que llegan directamente a la empresa y son valoradas por Recursos Humanos y cada responsable de área.

Para puestos cualificados, se suelen utilizar consultoras especializadas en procesos de selección y hedhunting.

♦ Formación

En relación al número de acciones formativas desde enero 2025, cuanta gente ha participado en las mismas (hombres y mujeres) y número total de horas de formación realizadas (dividido también entre hombres y mujeres):

TEÓRICO PRÁCTICO	TEÓRICO PRÁCTICO	On line 50 horas	CURSO	CURSO RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
EN TRABAJOS EN	EXTINCIÓN DE INCENDIOS	CURSO NIVEL BÁSICO	MANIPULADOR DE	EN TRABAJOS DE CAMPO
ESPACIOS CONFIANDOS	EXTINTORES Y BIES	Y SALUD EN EL TRABAJO	ALIMENTOS	VENDIMIA
4Hom – 7Muj	10Hom – 5Muj	1 hombre	1 mujer	25Hom – 5Muj

La política de formación forma parte de un marco más amplio, constituido por la estrategia de desarrollo del talento y es una vía para, sumada a otras acciones, lograr mujeres y hombres comprometidos con la consecución de objetivos de la entidad, que tienen una orientación practica y adecuada para la actividad a desarrollar.

La compañía dispone de un plan anual de formación de su plantilla, con un estudio de necesidades previo para darle contenido práctico al mismo.

♦ Promoción profesional

En relación al total de promociones en el último año (desde enero del 2025) y de ellas cuantas han cubierto hombres y mujeres:

- No se ha producido ninguna promoción, vinculado a que no se han dado salidas en puestos que pudieran ser promocionados y la estabilidad y antigüedad de la plantilla

Dentro del desarrollo del plan de igualdad, se ha detectado como mejora el desarrollo de un procedimiento objetivo del sistema de promoción interna.

♦ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

En esta área se pretende valorar la política retributiva de la empresa y si se cumple con el principio de igualdad retributiva.

Para realizar el análisis de la distribución salarial entre mujeres y hombres se ha comprobado si los trabajadores si los trabajadores y trabajadoras reciben la misma remuneración.

No es posible realizar una comparación directa en todos los puestos valorados, ya que no en todos los puestos hay tanto hombres como mujeres (*se relaciona en la tabla adjunta dentro de la Auditoría retributiva*).

PUESTOS DE TRABAJO BODEGA

CONCLUSIONES Y ACCIONES A VALORAR

(a tenor de los datos obtenidos en la auditoría retributiva)

Una vez comprobados, cotejados, analizados y contrastados todos los datos útiles y a disposición para la realización de la auditoría retributiva, es preciso dejar constancia de las cuestiones a mejorar u observaciones que se consideran de importancia e interés.

1º.- En líneas generales, esta Compañía no tiene diferencias salariales por razón de género; de hecho, las diferencias, en los 13 puestos con funciones o tareas de igual valor, en los que se puede diferenciar y comparar condiciones salariales tanto en personal masculino como femenino (4), en todos ellos el personal femenino tiene una media de retribución mejor.

2º.- Si es cierto que se trata de una empresa masculinizada, sobre todo por la situación de contratación en personal agrario, no propio de la Compañía, sino del sector, el cual tiene un arraigo de trabajo de hombre histórico, y más a nivel de agrario por cuenta ajena.

3º.- No hay ningún puesto que requiera justificar la diferencia, porque sea superior al 25%.

PUESTO DE TRABAJO CAMPO

En relación al personal agrario, salvo en momento de contratación de temporeros (escarda, poda en verde, vendimia etc...) todo el personal contratado es hombre, por lo tanto, no es posible ser objeto de auditoría retributiva (es una posición de sector subrepresentado en cuanto a la mujer, sólo con presencia en explotaciones agrícolas propias, casi a título de gestión o administrativa que operativa).

De igual forma, para personal tractorista (ni siquiera con contrataciones esporádicas).

Si está realizado el registro retributivo.

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

La aplicación de estrategias de conciliación se reconoce en el artº 44 de la propia Ley 3/2017, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todos los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

En cuanto a la disposición de jornada, la inmensa mayoría de la plantilla tiene jornada completa (bien partida y a turnos rotativos); sólo una persona, en este caso mujer, tiene jornada reducida; de 25 horas semanales (5 horas día). Y se puede dar algún caso de jornadas parciales (refuerzo fin de semana) en el área de atención al cliente y visitas.

En relación a las prácticas que la empresa realiza en materia de conciliación, licencias y permisos, es de aplicación el artº 23 del convenio colectivo de la industria vinícola y alcoholera de la Comunidad Autónoma de La Rioja; no teniendo ninguna mejora propia de empresa, fuera de lo establecido convencional y legalmente, si bien es cultura en la Compañía analizar la situación individual en cada caso para darle una solución a cada necesidad.

También, dentro de su ámbito de aplicación, están los artículos 22 (gestión excedencias), 29 y 30 (derechos y ayudas sociales) y 42 (igualdad de oportunidad y de trato).

♦ Protocolo de acoso laboral

La empresa dispone de un protocolo de acoso laboral, negociado con la representación legal de los trabajadores, en el que se definen aquellas conductas que son consideradas acoso laboral y forma de actuar ante él y de resolver las situaciones que puedan darse en el entorno empresarial y afecta a personal trabajador.

Existe un procedimiento de formalización, estudio y decisión ante una queja/denuncia.

De igual forma, y dentro del desarrollo del primer plan de igualdad, en la Comisión de Igualdad se desarrolló un protocolo específico de prevención y tratamiento de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dentro de él se hacía constancia de la particularidad del colectivo LGTBI, si bien ahora se ha adaptado la norma con un protocolo propio para ese colectivo.

CONCLUSIONES

En esta apartado es preciso trasladar el resultado de opinión del personal trabajador en relación a la igualdad en la Organización, de cara a valorar y analizar mejoras sobre los principales problemas y dificultades detectadas, así como propuestas concretas de actuación, sobre todo en los ámbitos prioritarios y alinearlos con los objetivos de la Compañía.

Encuesta trasladada al personal en el mes de febrero 2026 (*se enviaron completadas 18 + 1 de dirección, de 61 posibles*).

Percepción general sobre igualdad (bloque 1-14 de la encuesta)

La mayoría de respuestas se sitúan en 3 y 4 (valoración alta).

Fortalezas percibidas:

- Se percibe igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- La empresa está sensibilizada con la igualdad.
- La selección de personal se considera objetiva.
- La información es accesible.
- Se respetan derechos laborales y de conciliación.
- Existen medidas de conciliación y se conocen.
- Se percibe igualdad en el acceso a promoción.

En algunas respuestas hay puntuaciones más bajas en:

- o Información sobre medidas de conciliación.
- o Igualdad en acceso a puestos directivos.
- o Conocimiento de la ruta ante acoso.

No es alarmante, pero indica margen de mejora en comunicación formal y procedimientos.

En varias encuestas:

- Sí se reconoce que la empresa ha informado del proceso.
- Sí se considera adecuada la puesta en marcha del Plan.

Algunas personas consideran que:

- Ya existe igualdad real.
- No ven necesario un plan formal.
- La igualdad debe centrarse en oportunidades, no en número de contrataciones.
- No creen que haya discriminación en la empresa.
- Consideran que el sector puede ser más masculino por naturaleza del trabajo.

Hay una percepción general de que “no hay problema”, lo que puede generar cierta resistencia pasiva.

Bloque “Empresas masculinizadas”

Aquí aparecen matices interesantes:

- Se reconoce que algunos puestos son más demandados por hombres.
- No se aprecia discriminación directa.
- En general se considera que mujeres pueden acceder a puestos directivos.
- Algunas respuestas apoyan realizar acciones positivas.
- Otras no lo consideran necesario.

Elementos cualitativos clave

De las observaciones manuscritas, destacar:

- Se entiende la igualdad como igualdad de oportunidades.
- No se cree que haya desequilibrio estructural.
- Se rechaza la idea de “cuotas”.

- Se prioriza experiencia y capacidad frente a género.
- Se percibe que la empresa ya actúa con criterios objetivos.

No hay sensación de conflicto, pero sí una visión clásica de igualdad formal, no necesariamente igualdad estructural.

Conclusión técnica para integrar en el Plan

La encuesta refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la empresa. Las personas participantes consideran que:

- Existe igualdad de oportunidades en selección y promoción.
- Se respetan los derechos laborales y medidas de conciliación.
- No se perciben situaciones de discriminación directa.

No obstante, se identifican áreas de mejora en:

- Mayor formalización y comunicación de procedimientos (especialmente protocolo de acoso).
- Refuerzo de información sobre medidas de conciliación.
- Seguimiento objetivo de la presencia femenina en determinados puestos.

Asimismo, parte del personal considera que la empresa ya garantiza igualdad real, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar la sensibilización sobre la diferencia entre igualdad formal e igualdad efectiva, así como la importancia del Plan como herramienta preventiva y estratégica.

Lectura estratégica

Es un escenario bastante cómodo:

- No hay percepción de conflicto.
- No hay acusaciones de discriminación.
- No hay sensación de injusticia interna.
- Hay estabilidad y confianza.

Lo que sí hay es:

- Cultura tradicional.
- Igualdad entendida como “trato igual”.
- Cierta resistencia a medidas correctoras activas.

Eso significa que el Plan debe:

- ✓ Ser técnico, no ideológico
- ✓ Ser preventivo, no reactivo
- ✓ Apoyarse en datos objetivos
- ✓ No presentarse como “corrección”, sino como mejora continua

CUADRO RESUMEN – OBSERVACIONES CUALITATIVAS

Observación textual resumida	Idea principal	Enfoque subyacente	Implicación para el Plan	Nivel de criticidad
Se entiende que ya existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Igualdad percibida como real.	Igualdad formal consolidada.	Necesidad de explicar carácter preventivo del Plan.	Bajo
No se considera necesario implantar un Plan porque ya existe igualdad.	Percepción de innecesario.	Confianza en cultura interna.	Reforzar pedagogía normativa y legal.	Bajo
La igualdad debe centrarse en oportunidades, no en número de hombres y mujeres.	Rechazo a igualdad numérica.	Meritocracia.	Evitar discurso de cuotas en la comunicación interna.	Medio
No tiene sentido buscar el mismo número de hombres y mujeres; debe primar quien mejor encaje.	Defensa del mérito y capacidad.	Selección objetiva.	Justificar técnicamente medidas de acción positiva si las hubiera.	Medio
No se aprecia discriminación en la empresa.	Percepción de ausencia de conflicto.	Cultura organizativa estable.	Enfocar el Plan como mejora continua, no correctiva.	Bajo

El sector puede ser más masculino por el tipo de trabajo.	Explicación sectorial del desequilibrio.	Naturalización de segregación horizontal.	Analizar datos objetivos por departamentos.	Medio
La igualdad ya se cumple en la empresa desde su punto de vista.	Orgullo corporativo.	Identificación con empresa.	Aprovechar cultura interna como fortaleza.	Bajo

Predomina una visión positiva.

- ◊ No hay denuncias ni relatos de desigualdad.
- ◊ Existe una defensa clara del principio de mérito y capacidad.
- ◊ Se detecta cierta resistencia conceptual a medidas correctoras activas.

5. Objetivos del plan de igualdad

Se presentan tanto los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto los cuantitativos como cualitativos. Siendo los mismos desde el primer plan, pero de manera reforzada.

Objetivos generales:

- 1.- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- 2.- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- 3.- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- 4.- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- 5.- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- 6.- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- 7.- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se puedan detectar desigualdades por cuestiones de género.

8.- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

9.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

Objetivos específicos:

A partir de los objetivos generales se desarrollarán unos objetivos específicos y el conjunto de medidas que los integran, valorando incluir a las personas responsables, indicadoras y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas.

1.- Cultura organizacional: promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

2.- Selección y contratación: garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.

3.- Clasificación profesional y promoción: favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.

4.- Formación: formar en género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.

5.- Equilibrio de la vida profesional y personal: ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

6.- Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual: garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7.- Comunicación: promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Seguimiento y evaluación de las medidas: definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

Objetivos Cuantitativos:

- A) Representación: Incrementar la presencia de mujeres en áreas masculinizadas (especialmente en "Agrario" y "Bodega", donde actualmente hay una fuerte infrarrepresentación) en un 10-15% durante la vigencia del plan.
- B) Formación: Garantizar que el 100% de la plantilla reciba formación en igualdad y protocolos de acoso antes de finalizar 2027.
- C) Conciliación: Lograr que al menos el 20% de la plantilla masculina haga uso de las medidas de flexibilidad o bolsa de horas para corresponsabilidad.

Objetivos Cualitativos:

- A) Cultura: Evolucionar la percepción de "igualdad formal" hacia una "igualdad efectiva", reduciendo la resistencia pasiva detectada en el diagnóstico.
- B) Procedimientos: Profesionalizar y objetivar al 100% los procesos de selección mediante la implementación del currículum ciego.
- C) Salud: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos, adaptando EPIs y ergonomía a la fisionomía femenina.

6. Medidas de igualdad

Aquí se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución:

Área de actuación	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO
Medida	Protocolo de "Talento sin Etiquetas" en puestos técnicos y de producción
Objetivos que persigue	Eliminar sesgos de género en la contratación para puestos tradicionalmente masculinos (bodega, campo, mantenimiento) y fomentar la entrada de mujeres.
Descripción detallada de la medida	- Implementar el currículum ciego para las fases iniciales de selección. - Redactar ofertas de empleo con lenguaje neutro e inclusivo (ej: "Personal de viticultura" en lugar de "Peones para el campo"). - Garantizar que, ante igualdad de idoneidad, se priorice la contratación del sexo subrepresentado hasta equilibrar la plantilla.

Personas destinatarias	Departamentos de RR.HH., mandos intermedios y candidaturas externas.
------------------------	--

Área de actuación	CONCILIACIÓN y CORRESPONDABILIDAD
Medida	Bolsa de horas recuperables para el cuidado de mayores y dependientes.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación en una plantilla cuya media de edad sugiere que la carga de cuidados se desplaza de los hijos a los padres/madres dependientes.
Descripción detallada de la medida	Crear un sistema de flexibilidad horaria o una bolsa de horas anuales para que el personal pueda asistir a citas médicas o urgencias familiares sin pérdida de salario, fomentando que los hombres también hagan uso de este derecho para romper el rol de "cuidadora" única de la mujer.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, con especial foco en operarios de bodega y campo
Área de actuación	SALUD LABORAL y ERGONOMÍA
Medida	Plan de Adaptación Ergonómica con perspectiva de género y edad.
Objetivos que persigue	Reducir la exigencia física de las tareas, eliminando la "fuerza bruta" como requisito implícito, lo que facilita la permanencia de trabajadores mayores y la entrada de mujeres
Descripción detallada de la medida	- Auditoría de puestos en bodega (trasiegos, limpieza de depósitos, embotellado) para introducir ayudas mecánicas (elevadores, herramientas neumáticas), dónde no existan y se vean necesarias. - Adaptación de EPIs (Equipos de Protección Individual) con tallajes y fisionomías específicas para mujeres, algo que a menudo se olvida en sectores industriales.

Personas destinatarias	Personal de producción, mantenimiento y agrícola
------------------------	--

Área de actuación	FORMACIÓN y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Programa de "Mentoring Inverso" Generacional y de Género.
Objetivos que persigue	Romper estereotipos arraigados en una plantilla veterana y fomentar la transferencia de conocimiento.
Descripción detallada de la medida	Parejas de trabajo donde el personal más joven (con mayor formación en igualdad y nuevas tecnologías) comparta visiones con el personal veterano. A su vez, el personal veterano transmite el "saber hacer" técnico. Se busca crear un diálogo que humanice la igualdad y la saque del papel.
Personas destinatarias	Mandos intermedios y personal con más de 15 años de antigüedad.

Área de actuación	FORMACIÓN y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Formación en Igualdad
Objetivos que persigue	Que todo el personal sea conocedor del plan de igualdad, sus medidas y protocolos de actuación
Descripción detallada de la medida	Formación que requiera inmersión en el plan de igualdad desarrollado, por parte de todo el personal de bodega y cambo, tanto MOD como MOI
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO COLECTIVO LGTBI
Medida	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo negociado con la RLT y específico para el colectivo LGTBI
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual en la empresa
Descripción detallada de la medida	En cumplimiento de la normativa sobre igualdad y como una línea de actuación de mejora del clima social, realizar un protocolo que cubra las necesidades ante el acoso sexual o por razón de sexo y realizar actuaciones de información sobre su contenido a todo el personal
Personas destinatarias	Todo el personal de la Compañía, en concreto para aquellas personas que puedan verse afectadas dentro de este colectivo

INDICADORES DE LAS MEDIDAS:

- **Medida: "Talento sin Etiquetas" (Selección):**
 - *Indicador de proceso:* % de procesos de selección realizados con currículum ciego.
 - *Indicador de resultado:* % de mujeres contratadas en puestos técnicos/producción frente al total de vacantes.
- **Medida: "Mentoring Inverso" (Formación):**
 - *Indicador de proceso:* Número de parejas de mentoring constituidas por año.
 - *Indicador de resultado:* Grado de satisfacción de los participantes (escala 1-5) mediante encuesta post-programa.
- **Medida: "Bolsa de horas recuperables" (Conciliación):**
 - *Indicador:* Número de horas solicitadas y concedidas, desglosadas por sexo y departamento.
- **Medida: "Salud y Ergonomía" (Salud Laboral):**
 - *Indicador:* Número de puestos realizados con evaluación ergonómica teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- **Medida: "Formación en igualdad" (Formación):**
 - *Indicador de proceso:* Número de personas que han recibido la formación en igualdad y en el plan de igualdad de la Organización, en el periodo de vigencia.

6.1 RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Recursos Humanos:

Internos: La Comisión Permanente de Igualdad (paritaria compuesta por Lidia Zanza y Julio César López de Heredia), acompañados con el apoyo del equipo del área de personal y con la implicación y aportación de la Dirección.

Externos: Asesoría de RR.HH que ha participado en el desarrollo del plan de igualdad y de la misma manera en su seguimiento, implantación y evaluación (Selecto RRHH).

Recursos Materiales y Tecnológicos:

Software de gestión de recursos humanos para el registro retributivo y seguimiento de indicadores; materiales formativos y canales de comunicación interna (tablones, email, web).

Recursos Económicos:

Se desarrollará una partida presupuestaria específica anual para sufragar acciones de formación, adaptaciones ergonómicas y consultoría externa.

7. Aplicación y seguimiento

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

8. Evaluación y revisión

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas,

que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta deber ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

REGLAMENTO DE COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)

1. Naturaleza y Composición

La Comisión de Seguimiento es el órgano paritario encargado de velar por el cumplimiento y la ejecución de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad de R. López de Heredia Viña Tondonia S.A.

De acuerdo con lo establecido en el proceso de negociación, la Comisión estará compuesta por los mismos miembros que suscribieron el plan:

Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores: Dña. Lidia Zanza Agüero.

Por parte de la Dirección de la Empresa: D. Julio César López de Heredia Montoya.

Ambas partes podrán delegar sus funciones en caso de vacante, ausencia o enfermedad, comunicándolo con antelación considerada suficiente por la otra parte.

2. Funciones de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones principales:

1ª- Garantizar la aplicación efectiva de las medidas del Plan.

2ª- Realizar el seguimiento de los compromisos adquiridos y evaluar los resultados tras su aplicación desde una perspectiva de género.

3ª- Proponer mejoras o acciones transversales adicionales si se detectan nuevas necesidades no cubiertas inicialmente.

4ª- Servir de canal informativo y de asesoramiento en materia de igualdad para toda la plantilla.

5ª- Supervisar las acciones para asegurar que mantienen el enfoque de género previsto.

3. Régimen de Funcionamiento y Sesiones

Reuniones Ordinarias: Se celebrarán como mínimo dos reuniones al año (carácter semestral).

Reuniones Extraordinarias: Podrán ser convocadas a petición de cualquiera de las dos partes cuando las circunstancias lo requieran.

Actas: De cada reunión se levantará un acta que recoja los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente sesión.

4. Procedimiento para la Solución de Discrepancias

En cumplimiento del punto 10 del Plan de Igualdad, se establece el siguiente procedimiento para resolver discrepancias en la aplicación, seguimiento o evaluación:

Planteamiento: Cualquier parte firmante podrá solicitar el tratamiento de una discrepancia, ya sea mediante solicitud formal o durante las reuniones ordinarias de seguimiento.

Debate y Argumentación: Las partes expondrán sus posiciones, las cuales deberán quedar debidamente reflejadas en el acta de la reunión en caso de no haber acuerdo inmediato.

Votación: Las propuestas de cambio o soluciones a discrepancias se someterán a votación para su validación.

Resolución: Para la resolución de cualquier conflicto, cambio o adecuación del plan, será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.

Mediación Externa: Si persiste el desacuerdo tras la votación y se bloquea la ejecución de medidas críticas, las partes podrán acordar el recurso a órganos de mediación laboral externos previstos en el convenio colectivo de aplicación.

5. Confidencialidad y Sigilo Profesional

Todas las personas que integran la Comisión están obligadas a mantener la máxima confidencialidad y sigilo profesional respecto a los datos y documentación a los que tengan acceso, especialmente en lo referente a datos de carácter personal o estrategias de recursos humanos de la empresa.

9. Calendario de actuaciones

En este punto se vuelve a reflejar el calendario de actuaciones en los diferentes ámbitos del plan de igualdad:

1º.- Vigencia del plan de igualdad → 4 años (24 de junio 2026 a 23 de junio 2030); el anterior plan quedaba prorrogado o activo en actuaciones hasta la firma del actual plan de igualdad.

2º.- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad → reuniones ordinarias semestrales, y extraordinarias convocadas por una de las partes representadas.

3º.- Fases de evaluación del plan de igualdad, con análisis, estudio y aportaciones de mejora, a realizar una vez por cada año de vigencia.

4º.- Las fechas de ejecución de las medidas establecidas en el plan, tienen todas sus plazos de ejecución programadas.

Propuesta de cronograma (plan de igualdad 2026-2030):

24 de Junio 2026: Entrada en vigor y comunicación oficial del plan a toda la plantilla.

Segundo Semestre 2026: Desarrollo del protocolo de "Talento sin Etiquetas" y primera reunión semestral de la Comisión de Seguimiento.

Año 2027 (Completo): Ejecución del plan de formación en igualdad para toda la plantilla y realización de la auditoría de puestos en bodega para adaptación ergonómica.

Mayo/Junio por un lado y Diciembre/Enero por otro de cada año: Evaluación semestral de resultados y ajuste de medidas si fuera necesario.

10. Procedimiento de modificación

Dentro de la Comisión Permanente de Igualdad y por ende su Comisión de Seguimiento, queda incorporada a posibilidad de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

Por ello, siempre que una de las partes firmantes del plan lo solicite o dentro de las reuniones ordinarias de seguimiento se plantee, se tratarán dichas discrepancias o propuestas de cambios, que una vez argumentados se votarán para su validación, debiendo ser necesario la mayoría absoluta para su resolución, cambio o adecuación.

PLAN DE IGUALDAD FIRMADO POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: