

II PLAN DE IGUALDAD



2022-2026

Valencia, 26 de enero de 2022

INDICE PLAN DE IGUALDAD

1. PRESENTACION
2. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIA Y TEMPORAL
4. RESUMEN INFORME DE DIAGNOSTICO (INCLUIDA AUDITORIA RETRIBUTIVA)
5. OBJETIVOS Y CONCLUSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD POR AREAS
6. MEDIDAS DE IGUALDAD
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
8. EVALUACION Y REVISION
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
11. FIRMA PLAN DE IGUALDAD

1. P R E S E N T A C I O N

a) 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.

b) Glosario

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se quiere suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Análisis de Género: Estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder en la toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les asignan.

Buenas Prácticas: Medidas positivas realizadas para conseguir la igualdad de oportunidades para las mujeres. Su aplicación y resultados sirven de modelo a organismos y entidades para futuras planificaciones y actuaciones.

Capacitación: Proceso de acceso a recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

Coeducación = Educación en igualdad: Una educación centrada en los y las alumnas considerando a ambos grupos en igualdad de derechos y oportunidades.

Discriminación directa: Situación en la que se trata una persona (en razón de su sexo) de manera desfavorable.

Discriminación indirecta: Situación en la que una ley, política o acción aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso para los miembros de uno u otro género.

Igualdad entre hombres y mujeres: Se puede tratar de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que supone una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos: Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

Feminización de la pobreza: Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

Igualdad entre sexos: Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las medidas políticas y medidas adecuadas.

Mainstreaming: Relativo a la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de manera que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas, en todos

los niveles y en todas las etapas por parte de personas involucradas en la adopción de decisiones.

Paridad: Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos.

Perspectiva de Género: Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad: Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

Sexo/Género: El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexismo: Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

Transversalidad: Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

Violencia de género: La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género.

La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Visibilizar/Visualizar: Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo.

c) Situación de la empresa MERCVALENCIA, 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 Empresa.

MERCAVALENCIA, al ser una empresa constituida por una plantilla de 139 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.

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:

- Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: es un plan a medida, adaptándose a nuestras necesidades, posibilidades y coyuntura actual.

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 llevaran a cabo en el Plan de Igualdad.

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

La comisión negociadora de igualdad está compuesta la representación de la empresa 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 empresa llevara a cabo en el Plan de Igualdad.

La empresa cuenta con el asesoramiento Cristina Domínguez, agente de igualdad y consultora en Carbó & Domínguez, consultora de RRHH especializada en Igualdad de oportunidades en la empresa y Por parte de UGT participa como asesora externa Yovana Sancho, experta en igualdad de género.

La comisión negociadora está formada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Pilar Martí Gallardo
- Ángeles Hernández Gracia
- Alberto Sabater Nacher

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

- Sara Villagrasa Ballester
- Jorge Villodre Simón
- Agustín Martos Porta

Para el funcionamiento de la comisión negociadora, establecen un reglamento interno de funcionamiento, negociado y firmado entre las partes, recogido en el acta de constitución

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIA Y TEMPORAL

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra MERCAVALENCIA, 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 empresa. Actualmente la empresa se encuentra ubicada en Valencia.

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 el 26 de enero de 2022 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el 25 de enero 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 INFORME DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

El informe de diagnóstico realizado, ha constituido el documento base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de la empresa MERCAVALENCIA.

El Diagnóstico, ha consistido en analizar la situación actual de la empresa 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.

Para la recogida de información cuantitativa y cualitativa, se suministraron los instrumentos de medida que recomienda la *Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, para su posterior análisis y reflexión.

Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad y la colaboración de Cristina Domínguez de Carbó & Domínguez Consultores de Capital Humanos y Yovana Sancho por parte de UGT.

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 empresa. 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 empresa 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 RRHH.

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:

1. Desarrollar planes de acción positiva encaminados a establecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
2. Optimizar los recursos de la organización.
3. Revisar y Mejorar su política de gestión de RRHH.

Para garantizar la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa, 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.

Del Diagnóstico realizado cuantitativo y cualitativo en las diferentes áreas, negociado por la comisión negociadora de igualdad, planteamos las principales conclusiones en cada área.

Situación General:

La empresa tiene un total de 139 personas trabajadoras, de las cuales 18 son mujeres, que representan el 12,95% de la plantilla y 121 hombres que representan el 87,05% de la plantilla.

El mayor porcentaje de personas lo encontramos en los rangos de 40 a 50 años y 55 a 60 años. En total de más de 50 años encontramos 57 personas. De menos de 30 años encontramos 18 personas.

El mayor número de personas las encontramos en el intervalo de más de 1 a 3 años con 60 personas de las cuales 53 son hombres, él 88,33% del intervalo que representa el 88,33% de los hombres. 43,80% y 7 mujeres, él 11,67% del intervalo que representa el 38,89% de las mujeres.

El siguiente rango de antigüedad con mayor número de personas es más de 15 años con 32 personas, de las cuales son 27 hombres, él 84,38% del intervalo que representa el 22,31% de los hombres y 5 mujeres, él 15,63% del intervalo que representa el 27,77% de las mujeres.

El porcentaje de representación de las mujeres en el intervalo de 0 a 1 años es de 16% siendo superior al intervalo de 1 a 3 años con un 11,6%.

La empresa está enmarcada en un sector masculinizado, teniendo su origen en empresas del sector cárnico con área productiva de matadero, con un perfil profesional altamente masculinizado en el mercado laboral.

En cuanto a la cultura de la empresa, los resultados indican que más del 60% de la plantilla considera que la empresa es sensible a la igualdad de oportunidades y trato y su cultura es compatible con la cultura de igualdad. Segregado por sexo observamos que los porcentajes de las mujeres son superiores en el Si igual que los hombres. Por otra parte, identificamos un porcentaje de personas aproximadamente del 20% que consideran que no es así.

En cuanto al lenguaje, obtenemos resultados positivos de la plantilla sobre la comunicación interna y externa respecto a potenciar y visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres, bajando el porcentaje en cuanto al uso del lenguaje inclusivo, donde encontramos mayor el porcentaje positivo y incrementa el porcentaje de desconocimiento.

En cuanto a la masculinización la creencia mayor identificada de las razones de masculinización viene determinada por el factor del mercado de trabajo y sector, seguido de la razón de costumbre social.

▪ *Representación Legal de la plantilla*

Representante	Mujer	Hombre	Sindicato
Representante 1		1	UGT
Representante 2		1	UGT
Representante 3		1	UGT
Representante 4		1	UGT
Representante 5		1	UGT
Representante 6	1		CCOO
Representante 7		1	CCOO
Representante 8		1	Independiente
Representante 9		1	Independiente

Sindicato	% de presentación
UGT	55,5%
CCOO	22,2%

1. Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

- En el año 2018 se incorporaron 39 personas de las cuales el 15,38% fueron mujeres y el 84,61% hombres. En el 2019, 49 personas, de las cuales 8,51% fueron mujeres y 91,48% hombres y en 2020, 20 personas, de las cuales 10% fueron mujeres y 90% hombres.
- La empresa para cubrir las vacantes de puestos en convenio publica unas bases que son aprobadas por el ayuntamiento con criterios objetivos y puntuaciones. A la empresa llega la documentación con la ponderación de cada candidatura con lo que se garantiza la igualdad de oportunidades.
- Los puestos temporales se externalizan con consultoras quienes realizan un proceso de selección con pruebas y entrevistas profesionales que garantizan la igualdad de oportunidades.
- La empresa realiza seguimiento de la participación de mujeres en los procesos de selección, a partir de las acciones de mejora propuestas en el primer plan de igualdad.
- En la definición de las ofertas y perfil para las bases regulatorias y consultoras se utiliza un lenguaje no sexista.
- El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la contratación indefinida: modalidad 100 indefinido, jornada completa y modalidad 189.

- En los hombres el mayor porcentaje lo encontramos en indefinido seguidos de eventual por circunstancias de la producción, debido a su contratación en actividades cárnicas.
- El porcentaje mayor de mujeres lo encontramos en tipo contrato 189 con un 100% y de relevo 50%.
- Encontramos que la formación realizada en el 2020 ha sido superior al 2019, siendo mayor el número de mujeres que participan, el porcentaje respecto al total de personas formadas es inferior. Esto es debido a que la mayoría de la formación es técnica, entre ellas medidas de prevención COVID, en la que participa toda la plantilla.
- Mercavalència no realiza un Diagnóstico de necesidades Formativas y la Elaboración de un Plan de Formación Anual. La Formación se basa fundamentalmente en las necesidades técnicas del puesto y las que establecen las normas de prevención y calidad establecidas en la empresa.
- La empresa durante el 2022 tiene previsto poner en marcha, a través de una consultora externa el diagnóstico de necesidades formativas a través de cuestionario y entrevistas personales.
- En cuanto a la Metodología y Tiempos, se observa que la Metodología utilizada es Presencial. La Formación se realiza el 100% en la Jornada Laboral y en el centro de trabajo.
- En el 2019 se realizó formación en sensibilización y concienciación de igualdad a toda la plantilla.
- La empresa tiene implantado el sistema de gestión compliance y se ha realizado formación.
- El número de promociones realizadas en el 2020 son 3 personas, 1 mujer del departamento de administración y 2 hombres del departamento de actividades cárnicas.
- En el 2019 el número de promociones es de 22 personas, superior al 2020 y sólo en hombres.
- La empresa no cuenta con un procedimiento formal escrito de plan de promoción profesional.
- Los puestos que tienen mayores posibilidades de promoción son los puestos de actividades cárnicas, donde las mujeres están infrarrepresentadas.
- La empresa tiene elaborado definición de puestos con las funciones y perfiles.
- La empresa tiene un manual de acogida y no tiene incorporado en el manual la cultura de igualdad y compromiso de la Dirección, medidas de conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Por parte de la Plantilla

- En cuanto a los procesos de selección y promociones se obtiene un porcentaje alto en desconocimiento. En selección el porcentaje de personas que piensan que se realizan procesos de selección igualitarios es alto con respecto al porcentaje de personas que piensan que no.
- En cuanto a la formación el porcentaje de percepción positiva respecto a la igualdad de acceso y oportunidades es muy alta.

Como hemos comentado en promoción y desarrollo de carrera profesional el porcentaje de desconocimiento es alto, siendo superior el porcentaje de personas que lo perciben positivo.

2. Clasificación Profesional, retribuciones y Auditorías Retributivas

- En cuanto al grupo profesional nos encontramos que las mujeres están mayoritariamente representadas en el grupo 01 seguido del grupo 03 y en menor grado el grupo 4.
- En cuanto a los hombres en el grupo 04 ocupan el 97,09% que representan del total de hombres el 82,65% y en menor grado en el grupo 01 y con una baja representación en el grupo 03, un 25% de la categoría que representa el 1,65% de los hombres de plantilla.
- El intervalo donde las mujeres tienen mayor porcentaje de ocupación es el grupo 03 con un 75%, después el grupo 01 con un 32,14% y por último grupo 04 con un 2,91%, siendo el nivel de mayor representación del total de mujeres de la plantilla el grupo 01 con un 50% de mujeres, el grupo 03 con un 33,33% y finalmente el grupo 4 con un 16,67%.
- La empresa sigue la clasificación profesional del convenio colectivo en todos los puestos.
- El porcentaje de personas que perciben que la empresa tiene un sistema retributivo igualitario es alto, el 70% del total de participantes, tanto para mujeres como para hombres.
- En cuanto a los criterios que utiliza, un 51% piensa que es igualitario, siendo superior al no (19%), pero identificamos que las mujeres tienen un porcentaje superior (13%) al de las mujeres que piensan que sí (un 4%) identificamos alto el porcentaje de personas que lo desconocen un 30%.
- En cuanto a la percepción de si hay diferencias salariales entre mujeres y hombres en categorías profesionales, la respuesta está muy repartida en los tres tipos de respuesta, siendo superior el porcentaje de mujeres que piensa que sí que hay diferencias en algunas categorías.

Registro Retributivo

- Las mujeres se encuentran con mayor representación en los niveles fuera de convenio y en puesto de mayor responsabilidad, lo que da una brecha salarial en importes equiparados de un -13%
- En cuanto a las brechas por grupo profesional encontramos que en el registro de promedio efectivo obtenemos una brecha de 23% mientras que en el equiparado obtenemos un -13%. Esta diferencia la encontramos al tener un porcentaje de mujeres muy inferior a los hombres con lo cual los movimientos de personal tienen un alto impacto en la brecha, siendo el número de registros equiparados de 37 hombres que representa un 30,57% y de 18 mujeres que representa el 100%.
- La brecha obtenida en la mediana efectiva de un 45% la obtenemos por los movimientos del personal como hemos comentado anteriormente y al bajo porcentaje de representación de mujeres, un 12,94%.
- En la brecha de mediana equiparadas obtenemos un -22% debido como hemos comentado anteriormente a la distribución de la mujer en los diferentes puestos y niveles de responsabilidad.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Análisis salarial por puesto y rango de Antigüedad

- Encontramos brecha salarial en el P27 con un 22,44% de los cuales la brecha en salario base es 0% y la diferencia en los complementos viene establecida por los complementos de antigüedad e incentivo personal. El incentivo personal es un complemento fuera de convenio que actualmente no se aplica. Los puestos con antigüedad la tienen como derechos consolidados y esto impacta en la brecha salarial.
- En P37 con un -19,46% en el intervalo de más de 60 años, donde la antigüedad impacta directamente y administrativo Aux. con un -37,30%.
- En el puesto P38 encontramos 3 mujeres y un hombre que se incorpora la última semana de diciembre, lo que impacta en todos los complementos.

Análisis salarial por puesto y rango de nº de hijos/hijas

- Los puestos P37 administrativo 1ª y P38 Administrativo Aux. donde existe una brecha de -10,12% y -23,74 han sido analizados anteriormente y en el análisis por rango hijos/as vuelve a mostrarse.
- El Puesto P27 Responsable Promoción y gestión de mercados, con una brecha en el registro retributivo del 9%, teniendo en cuenta el criterio rango número de hijos/as nos aporta una brecha de un 20,70%, de los cuales la brecha en salario base es 0% y la diferencia en los complementos viene establecida por los complementos de antigüedad e incentivo personal comentado anteriormente.
- El puesto P33 sólo encontramos a una mujer como ayudante de matarife. La brecha la encontramos en los complementos, 16,48% de brecha siendo significativa la diferencia encontrada en Int Desc.Festivo, nocturnidad y horas extras.

Análisis salarial por puesto y tipo de contrato

El tipo de contrato más utilizado es el 100, con un total de 104 personas que representan el 74,82%, siendo en hombres un 80,16% del total de hombres y en mujeres un 38,88% del total de mujeres.

Análisis salarial por grupos profesionales y puestos de trabajo

En las presentes tablas, analizamos el grado de feminización o masculinización de los puestos de trabajo de la organización, para comprobar si existe influencia directa sobre diferencias salariales percibidos por mujeres y por hombres ocupantes de un mismo puesto de trabajo.

Las brechas más altas las encontramos en el puesto P38, administrativo auxiliar con un -23,74% seguido del P27, responsable promoción y gestión de mercados, con un 9,07%. Ambos analizados anteriormente.

Análisis salarial por puestos y niveles de responsabilidad

En el análisis realizado por nivel de responsabilidad volvemos a encontrar las mismas brechas salariales identificadas anteriormente, en el puesto P27, responsable de promoción y gestión de mercados, con un 9,07%, el puesto P33, ayudante de matarife, con un 7,71%, el puesto de administrativo 1ª, con un -5,69% y el puesto de administrativo auxiliar con un -23,74% como hemos analizado anteriormente.

3. Condiciones de Trabajo

- Se han eliminado los turnos de trabajo que existían y actualmente hay un turno continuo.
- Existe un porcentaje de un 43% de desconocimiento sobre el tema y un porcentaje de un 36% de personas que piensa que la empresa no tiene buenas prácticas de desconexión digital. En este porcentaje encontramos el porcentaje más alto de mujeres. El porcentaje mayor de hombres lo encontramos en la respuesta desconocimiento, motivado por el porcentaje mayor de hombres del puesto de operario/a que participa en la encuesta.

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

- El mayor número de personas lo encontramos en mayores de 55 años con 39 personas. Menores de 25 años sólo encontramos a 8 hombres.
- El mayor número de personas tiene más de 40 años. El porcentaje de mujeres por criterio edad se encuentran en los intervalos de 25 a 30 años, con un 30% que representan al 16,67% de las mujeres de la plantilla, de 30 a 35 años con un 22,22% que representan el 11,11% de la plantilla, de 35 a 40 años con un 20% que representan al 11,11% de mujeres de la plantilla y 60 años en adelante con 20% que representan el 16,67% de mujeres de la plantilla.
- Observamos que el mayor porcentaje de solicitudes de permiso son por enfermedad grave o fallecimiento, en el año 2020 y 2021.
- Cualquier persona de la plantilla puede acogerse a las medidas conciliadoras contempladas en el convenio colectivo, cuya información está disponible para conocimiento de todo el personal.
- Si se detectan necesidades o problemáticas específicas, se informa a la trabajadora o trabajador de cuáles son las medidas a las que tiene derecho y se puede acoger.
- Se excluye del trabajo en fin de semana y nocturno a las mujeres embarazadas, si así lo solicitan, hasta la resolución de la Licencia por Riesgo en Puesto durante el embarazo
- Los horarios de reuniones y formación se realizan en horario laboral facilitando la conciliación familiar y profesional.
- En los puestos que los permiten existe flexibilidad de horario.
- Como medida de mejora del primer plan de igualdad se tiene redactado un documento para informar a la plantilla de las medidas de conciliación.
- Las medidas de conciliación que existen son las establecidas en convenio.

Por parte de la Plantilla

- Analizando las puntuaciones obtenidas, observamos que el 60% de la plantilla piensa que la empresa favorece el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad, siendo superior el porcentaje en mujeres y hombres. Se identifica un porcentaje alto de desconocimiento (28%).
- El 74% de la plantilla percibe que los horarios de trabajo, reuniones y formación favorecen la conciliación, tanto en mujeres como en hombres, siendo del 15% de personas que piensan que no, un 6% de mujeres y un 9% de hombres. El 74% de la plantilla piensa que la formación se realiza en horario laboral.

- El 60% de la plantilla considera que la flexibilidad del horario de trabajo favorece la conciliación, mientras que un 23% lo desconoce, siendo el porcentaje superior en hombres que en mujeres.
- Respecto a la pregunta de si la empresa ha informado a la plantilla de las medidas de igualdad, las respuestas están muy repartidas, siendo superior el porcentaje de personas que piensan que no y lo desconocen, en total un 70%.
- El 45% de la plantilla desconoce si la empresa favorece el uso de las medidas de conciliación a mujeres y hombres, siendo superior (51%) el porcentaje de personas que piensan que sí. Lo mismo ocurre con la percepción o conocimiento que tienen de si las medidas de conciliación superan las establecidas legalmente, con un 72% de desconocimiento y similar respecto a las posibilidades de promoción o desarrollo profesional para las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación con un 70% de desconocimiento.

5. Infrarrepresentación femenina

- La mujer se encuentra representada en 13 puestos de los 41, lo que representa el 31,70% de los puestos. Donde mayor representación tiene la mujer es en 9 puestos donde está representada al 100%, en los puestos P37 y P38, con un 75% de representación y en P27 representada en un 50% del puesto.
- Las mujeres están representadas en puestos de producción en un 3,33% en el puesto P33 ayudante matarife, siendo los puestos de producción donde se encuentra el mayor número de personas de la empresa.
- En la empresa hay un 12,95% de mujeres y un 87,05% de hombres.
- La mujer se encuentra representada en la Representación legal de las personas trabajadoras.
- La mujer está presente en la Comisión Negociadora de Igualdad, trabajando activamente para crear, desarrollar e implantar el Plan de Igualdad en la empresa. Así mismo estará presente en la comisión de seguimiento y evaluación.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- En la empresa, se cumple rigurosamente con la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" para la protección de todos los empleados
- Periódicamente se realizan evaluación de riesgos y se establecen medidas preventivas relacionadas con la salud laboral.
- Se potencia que las condiciones de trabajo, así como los entornos laborales, sean los más adecuados para las personas que desarrollan las diferentes actividades de la empresa.
- Para las mujeres en situación de embarazo, se vela para que los ritmos y volumen de trabajo, y tiempos de descanso, sean los adecuados para el estado de la trabajadora.
- Se realizan campañas de sensibilización a través de: Campañas de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a las situaciones personales en caso de enfermedad
- La empresa tiene elaborado e implantado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- La empresa no tiene instalaciones en todos los departamentos para mujeres y hombres, en concreto en la zona de actividades cárnicas.

- La empresa no tiene identificado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

Por parte de la Plantilla

Un 47% de las personas que han participado considera que la empresa ha informado del protocolo a seguir ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo, un 11% de mujeres piensa que sí e igual porcentaje piensa que no. Un 36% de hombres piensa que sí y un 21% piensan que no, más un 19% que no lo saben.

La mayoría de personas (49%) de las personas piensan que la empresa adapta el mobiliario y herramienta a las necesidades corporales de mujeres y hombres, siendo en ese porcentaje superior el porcentaje de hombres con un 47%), el porcentaje mayor de mujeres opinan que no, 13% y que no conocen un 9%, siendo solo el 2% las que opinan que sí.

En cuanto a la adaptación de horarios y condiciones en caso de enfermedad, se observa una percepción positiva con un porcentaje del 57%, existiendo un desconocimiento de 32%, siendo alto el porcentaje de la mujer.

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 presentamos en este documento, nuestros objetivos y medidas que vamos 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.

- **Conclusiones y Objetivos específicos por áreas**

Selección y Contratación. Formación y Promoción.

✓ Principales Problemas identificados y situación encontrada:

- El principal problema identificado es la falta de candidaturas de mujer en los puestos que ocupa al mayor número de personas para incrementar el número de mujeres en la empresa.
- Uno de los criterios que dificulta la incorporación de mujeres es el requisito de experiencia como establece el convenio.
- Al no existir mujeres en actividades cárnicas las mujeres no pueden tener acceso a la formación y prevención de estos puestos, que son los que más formación técnica requieren y donde realizan las promociones según necesidades internas de producción.
- No existe un sistema de promoción que establezca los procedimientos y normas internas para la realización de los procesos de promoción.
- No existen necesidades de formación identificadas por lo que la formación que se realiza está orientada a cumplimiento legal y prevención.

- En el manual de acogida no se informa de los valores de igualdad de la empresa y protocolo de acoso y medidas de conciliación no hay un manual de acogida ni se realiza reciclaje de formación.
- Existe un desconocimiento de la plantilla en lo referente a los procesos de selección y promoción.

✓ Objetivo y Ámbito prioritario de acción

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, de formación y promoción generales:
 - Incrementar la incorporación de mujeres y su retención en la empresa.

Clasificación Profesional. Retribución. Auditoria Retributiva.

✓ Principales problemas y situación encontrada:

- La empresa tiene a 106 personas con nivel retributivo según convenio, en 11 puestos, 6 mujeres y 100 hombres. Y tiene 29 puestos con 33 personas con nivel retributivo fuera de convenio, 21 hombres y 12 mujeres.
- La mayor dificultad encontrada para incrementar el número de mujeres en la empresa y su presencia en todos los niveles y puestos es:
- El porcentaje de mujeres en el total de la empresa 12,94%
- Las mujeres se encuentran con mayor representación en los niveles fuera de convenio y en puesto de responsabilidad y no representada o muy bajo en puestos de matadero, lo que nos da una brecha salarial en importes equiparados de un -13%
- El porcentaje de mujeres en los puestos donde más personas P28 Matarife 1ª, P30 Matarife 2ª, P33 Ayudante Matarife, P34 Peón matadero, las mujeres sólo están representada en Ayudante Matarife con 1 mujer.
- La principal dificultad encontrada es la falta de candidaturas de mujeres para ocupar las vacantes. Siendo la experiencia un criterio de convenio.
- En cuanto a los criterios que utiliza, un 51% piensa que es igualitario, siendo superior al no (19%), pero identificamos que las mujeres tienen un porcentaje superior de respuesta en no (13%) al de las mujeres que piensan que sí (un 4%) identificamos alto el porcentaje de personas que lo desconocen un 30%.
- En cuanto a la percepción de si hay diferencias salariales entre mujeres y hombres en categorías profesionales, la respuesta está muy repartida en los tres tipos de respuesta, siendo superior el porcentaje de mujeres que piensa que sí que hay diferencias en algunas categorías.

✓ Objetivo y Ámbitos prioritarios de actuación.

- Plan de actuación para disminuir la brecha salarial de un -13%.
- Garantizar la accesibilidad e igualdad de oportunidades en promoción y desarrollo de carrera en producción.

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

✓ Principales Problemas identificados y situación encontrada:

- La mayor parte de la plantilla se encuentra en el intervalo de edad de más de 55 años, lo que indica que las necesidades de conciliación están más relacionadas con el cuidado de las personas mayores.
- La empresa tiene Manual de Bienvenida y no tiene la información de las medidas de conciliación de la empresa.
- Respecto a la pregunta de si la empresa ha informado a la plantilla de las medidas de igualdad, las respuestas están muy repartidas, siendo superior el porcentaje de personas que piensan que no y lo desconocen, en total un 70%.
- El 45% de la plantilla desconoce si la empresa favorece el uso de las medidas de conciliación a mujeres y hombres, siendo superior (51%) el porcentaje de personas que piensan que sí.
- Lo mismo ocurre con la percepción o conocimiento que tienen de si las medidas de conciliación superan las establecidas legalmente, con un 72% de desconocimiento y similar respecto a las posibilidades de promoción o desarrollo profesional para las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación con un 70% de desconocimiento.

✓ Objetivo y Ámbito prioritario

- Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral potenciando con ello la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Que toda la plantilla esté informada de las medidas de conciliación implantadas y su accesibilidad.
- Implantar un procedimiento que facilite la igualdad en el acceso a la conciliación

Condiciones laborales.

✓ Principales Problemas identificados y situación encontrada:

- El porcentaje de personas que no sabe o piensa que la empresa no tiene la posibilidad de teletrabajo es un 40% respectivamente, siendo superior el porcentaje de mujeres que piensan que no y superior el porcentaje de hombres que no lo saben.
- Existe un porcentaje de un 43% de desconocimiento sobre el tema y un porcentaje de un 36% de personas que piensa que la empresa no tiene buenas prácticas de desconexión digital. En este porcentaje encontramos el porcentaje más alto de mujeres, siendo el porcentaje mayor en desconocimiento hombres, motivado por el porcentaje mayor de hombres del puesto de operario/a que participa en la encuesta.

✓ Objetivo y Ámbito prioritario:

- Desarrollar un sistema que garantice la desconexión digital.
- Garantizar igualdad de condiciones de trabajo para mujeres y hombres con perspectiva de género.

Infrarrepresentación femenina

✓ Principales Problemas identificados y situación encontrada:

La mujer se encuentra representada en 13 puestos de los 41, lo que representa el 31,70% de los puestos. Donde mayor representación tiene la mujer es en 9 puestos donde está

representada al 100%, en los puestos P37 y P38, con un 75% de representación y en P27 representada en un 50% del puesto.

Las mujeres están representadas en puestos de producción en un 3,33% en el puesto P33 ayudante matarife, donde se encuentra el mayor número de personas de la empresa.

En la empresa hay un 12,95% de mujeres y un 87,05% de hombres.

✓ Objetivo y Ámbito prioritario

- Incrementar el número de mujeres en la empresa en los puestos donde actualmente se encuentra infrarrepresentada.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Principales Problemas identificados y situación encontrada:

- La empresa tiene elaborado un protocolo de acoso y hay que incluirlo en el Manual de Bienvenida y hacerlo llegar a la plantilla.
- Sensibilizar e informar del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Un 47% de las personas que han participado considera que la empresa ha informado del protocolo a seguir ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo, un 11% de mujeres piensa que sí e igual porcentaje piensa que no. Un 36% de hombres piensa que sí y un 21% piensan que no, más un 19% que no lo saben.
- La mayoría de personas (49%) de las personas piensan que la empresa adapta el mobiliario y herramienta a las necesidades corporales de mujeres y hombres, siendo en ese porcentaje superior el porcentaje de hombres con un 47%), el porcentaje mayor de mujeres opinan que no, 13% y que no conocen un 9%, siendo solo el 2% las que opinan que sí.

✓ Objetivo y Ámbito prioritario:

- En materia de prevención de acoso implantar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, elaborado por la empresa.
- La eliminación y prevención de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista

El área de comunicación y lenguaje no sexista es tratada de manera transversal, con acciones en el área de selección y formación.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas concretas a implementar, son medidas correctivas y/o de mejora a implantar atendiendo al resultado del diagnóstico, para poner en práctica en el presente Plan de Igualdad, las presentamos a través de las tablas de medidas para cada una de las áreas dónde se especifica la puesta en práctica de cada una de ellas.

PROPUESTA DE ACCIÓN	ÁREA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa 2. Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia. 3. Formación específica a mujeres con experiencia en el sector cárnico para puestos de matadero. 4. Crear un procedimiento de promoción interna 	Formación y Promoción
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de las descripciones de los puestos feminizados y masculinizados. 	Clasificación Profesional.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar y analizar las ausencias no justificadas y suspensiones de contrato, desagregadas por sexo 2. Seguimiento semestral de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional 	Condiciones de trabajo, Auditoría Salarial y Retribución
<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar, mediante un sistema de comunicación eficaz, la accesibilidad a los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla. 2. Programar y realizar acciones para sensibilizar, formar o informar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas 3. Programar y realizar acciones para sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas 	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. Acción positiva 	Infrarrepresentación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar e implantar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. 2. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas 3. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante campañas internas de difusión. 	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante campañas internas y externo de difusión. 	Protección víctimas violencia de género

Cada una de las medidas concretas a implementar, se presenta de forma unitaria por medio de una ficha, la cual recoge el área al que pertenece, nombre de la medida, objetivo,

descripción de desarrollo, plazo de ejecución, personas responsables para su implantación, medios y recursos materiales y humanos, indicadores y sistemas de seguimiento de la evolución de la medida, así como de la evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

- Medidas prioritarias

Las medidas prioritarias, son aquellas que, atendiendo al resultado del diagnóstico, se valoran como las más urgentes a desarrollar e implementar, por lo que todas ellas se materializarán durante los doce primeros meses de vida del presente Plan de Igualdad.

Nº ACCIÓN	MEDIDA PRIORITARIA
Formación 2	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa
Formación 3	Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.
Infrarrepresentación 1	Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. Acción positiva
Conciliación_2	Programar y realizar acciones para sensibilizar, formar o informar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas
Acoso_2	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas

- FICHA POR ACCION

FICHA POR ACCIÓN	
Selección 1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
MEDIDA	Formación en procesos de selección con perspectiva de género.
OBJETIVO	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.
DESCRIPCIÓN	Dotar a la Dirección de Personas y responsables de cada departamento, esto es, los puestos con una intervención más directa en los procesos de selección, de formación e información en materia de igualdad, para garantizar la objetividad y la no discriminación en la selección, promoción y acceso a la formación de toda la plantilla. Formación específica sobre igualdad en los procesos de selección, en todas las fases del proceso.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Personas que lleven a cabo procesos de selección y Gestión de Personal
RECURSOS:	
Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	Inversión económica de la formación y personas que asistan.
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Departamento de RRHH
	Participante: Direcciones de Departamento RRHH y personas participantes en la selección.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización III Trimestre 2022
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Registros de la participación en la formación a los responsables Guion del curso Evaluación interna de la formación por los participantes.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

	FICHA POR ACCIÓN
Selección 2	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
MEDIDA	Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres participantes en cada una.
OBJETIVO	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.
DESCRIPCIÓN	Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Personas que lleven a cabo procesos de selección y Gestión de Personal
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	No requiere recursos específicos para su implantación
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Departamento de RRHH Participante: Direcciones de Departamento RRHH y en quien la Dirección haya delegado la selección.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización III Trimestre 2022
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Herramienta de registro Evolución del registro
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

	FICHA POR ACCIÓN
	Selección 3
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
MEDIDA	Acción positiva. A igualdad de condiciones, contratación de la persona del sexo infrarrepresentado.
OBJETIVO	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.
DESCRIPCIÓN	Ante un proceso de selección de personal, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia al sexo infrarrepresentado, esto es, por debajo del 40% del total de las personas que lo ocupen, y se dará preferencia a dicho sexo infrarrepresentado en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable y cumplan los requisitos exigidos para el puesto, prestando especial atención a los puestos masculinizados especialmente en matadero, donde se tendrá en cuenta la experiencia en el sector cárnico y posterior plan de formación.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Personas que lleven a cabo procesos de selección y Gestión de Personal
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No requiere recursos específicos para su implantación
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Departamento de RRHH Participante: Direcciones de Departamento RRHH y en quien la Dirección haya delegado la selección.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización III Trimestre 2022
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Análisis representación de género de los puestos a cubrir.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Formación 1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
MEDIDA	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.
OBJETIVO	Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
DESCRIPCIÓN	Diseñar e implantar un sistema de recogida de información detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género anualmente.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	No requiere
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable/Participante : Departamento RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: III Trimestre 2022
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	La propia herramienta o sistema de recogida de información.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Formación 2	
ÁREA INTERVENCIÓN	DE Formación
MEDIDA	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa
OBJETIVO	Sensibilizar en igualdad a la plantilla potenciando la igualdad de género como cultura de empresa .
DESCRIPCIÓN	Incluir en el Plan de formación, talleres de formación y/o sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Las nuevas incorporaciones
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	Presupuesto Formación externa
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Toda la plantilla
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad a nuevas incorporaciones.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Registro de los participantes Guion de la formación.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

		FICHA POR ACCIÓN
Formación 3		
ÁREA INTERVENCIÓN	D E	Formación
MEDIDA		Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.
OBJETIVO		Sensibilizar en igualdad a la plantilla potenciando la igualdad de género como cultura de empresa .
DESCRIPCIÓN		Con la finalidad de mantener formada a la plantilla, para las nuevas incorporaciones, en su proceso de acogida, se implementará un apartado sobre igualdad de oportunidades y el Plan actual que tiene la empresa.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA		Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida		Presupuesto Formación externa
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE		Responsable: Dirección RRHH Participante: Personal de nueva incorporación.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN		Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022.
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores		Manual de acogida Registro de entrega del manual
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES		

FICHA POR ACCIÓN	
Formación 4	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
MEDIDA	Formación específica a mujeres con experiencia en el sector cárnico para puestos de matadero.
OBJETIVO	Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
DESCRIPCIÓN	Desarrollar y promocionar con entidades del sector cárnico, formación específica para mujeres con experiencia en el sector cárnico para trabajar en matadero.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Potenciales candidatas para puestos del sector cárnico, matadero.
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	Presupuesto
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Potenciales candidatas para puestos del sector cárnico, matadero.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2023. Finalización: II Trimestre 2024.
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Propuestas y Acuerdos de formación Requisitos de participación Guía didáctica del curso
COMENTARIOS/OBSERVACIONES	

	FICHA POR ACCIÓN
	Promocion_1
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Promoción
MEDIDA	Crear un procedimiento de promoción interna
OBJETIVO	Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
DESCRIPCIÓN	Diseñar e implantar un procedimiento de promoción interna.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	No requiere recursos específicos para su implantación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Dirección de Producción de los diferentes centros de trabajo.
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2023
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Documento de Procedimiento
	registro de participación en la formación a los responsables
	Registro de las promociones
	Estudio anual de las promociones realizadas, con perspectiva de género
COMENTARIOS/OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Clasificacion_1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación
MEDIDA	Revisión de las descripciones de los puestos feminizados y masculinizados.
OBJETIVO	Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/puestos y niveles de responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	Revisar las descripciones de los puestos masculinizados y feminizados, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	A determinar
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección de RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I trimestre 2023. Finalización: IV trimestre 2023
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Descripciones adaptadas
	seguimiento anual del desequilibrio en representatividad de mujeres y hombres y analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial 1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial
MEDIDA	Seguimiento semestral de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía, incluyendo la retribución.
DESCRIPCIÓN	Establecer un seguimiento anual de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional que analice el salario base y aquellos complementos salariales fijos, no relacionados con condiciones de trabajo determinadas (como nocturnidad, fines de semana...) que aseguren la igualdad retributiva desde el inicio de la relación contractual. Se tendrá en cuenta las posiciones de responsabilidad o competitividad en el mercado y los pactos salariales asociados.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	No requeridos
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: III Trimestre 2022. Finalización: III trimestre 2023

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Registro anual
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Condiciones de trabajo_2 Auditoria Retributiva	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Adaptación de las instalaciones de matadero para uso mujeres
OBJETIVO	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.
DESCRIPCIÓN	Asignación o desarrollo de vestuario nuevo para el uso de mujeres en las instalaciones.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Mujeres departamento matadero
RECURSOS:	
Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	A determinar
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Departamento de RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trim 2022 finalización III Trim 2023
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Instalaciones.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Conciliación_1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	Garantizar, mediante un sistema de comunicación eficaz, la accesibilidad a los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla.
OBJETIVO	Fomentar y impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas
DESCRIPCIÓN	Establecer nuevos canales de difusión de las medidas de conciliación implementadas que resulten accesibles a la totalidad de la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad. Además, se recogerá de forma sistematizada el disfrute de permisos, licencias y excedencias.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	No se requiere
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Toda la plantilla
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I trimestre 2023. Finalización: III Trimestre 2023
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Canales diseñados para la información y recogida de solicitudes registro anual de solicitudes.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Conciliación_2	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Conciliación
MEDIDA	Programar y realizar acciones para sensibilizar, formar o informar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas
OBJETIVO	Fomentar y impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas
DESCRIPCIÓN	Información y formación a la plantilla acerca de las responsabilidades familiares compartidas de forma igualitaria y el reparto equilibrado de tareas.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No se requiere
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad a nuevas incorporaciones
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Comunicación a la plantilla
	Guion del curso
	Registro participantes

COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	
---------------------------------------	--

	FICHA POR ACCIÓN
Conciliación_3	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Conciliación
MEDIDA	Programar y realizar acciones para sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas
OBJETIVO	Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas
DESCRIPCIÓN	Realización de al menos una campaña anual de sensibilización, información a la plantilla y/o colectivos determinados acerca de las responsabilidades familiares compartidas de forma igualitaria y el reparto equilibrado de tareas.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No se requiere
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH

FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Comunicación a la plantilla
	Guion del curso
	Registro participantes
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

	FICHA POR ACCIÓN
Infrarrepresentación_1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Infrarrepresentación
MEDIDA	Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. Acción positiva
OBJETIVO	Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación
DESCRIPCIÓN	Tras disponer de la relación de puestos masculinizados en la empresa, cuando se precise personal, y de manera explícita, se invitará a que las mujeres se postulen a la oferta aludiendo al compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.

PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No se requiere
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Nº ofertas y mensajes Nº de candidaturas femeninas y masculinas que postulan. Análisis de la evolución
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

	FICHA POR ACCIÓN
Prevención Acoso_1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Prevención del Acoso
MEDIDA	Actualizar e implantar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

OBJETIVO	Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y moral, agregando mejoras en las actuaciones de prevención, diferenciando en dos protocolos de manera separa el acoso moral o psicológico y el referido a lo sexual y por razón de sexo. Además, los nuevos protocolos se alojarán en el portal web para facilitar su acceso y consulta a todo el personal. Se añadirán medidas específicas de protección para las víctimas.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	Toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/materiales previstos para realizar la medida	A determinar
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización: III Trimestre 2022.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Documento de Protocolo Acciones de difusión del mismo y consultas o dudas realizadas
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN

Prevención Acoso_2	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Prevención del Acoso
MEDIDA	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas
OBJETIVO	Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Formación y concienciación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/Medios/ materiales previstos para realizar la medida	Presupuesto de formación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: I Trimestre 2022. Finalización: II Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad a nuevas incorporaciones.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/ COMUNICACIÓN	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Documento de Comunicación
	Publicación del comunicado.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
Prevención Acoso_3	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Prevención del Acoso
MEDIDA	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante campañas internas de difusión.
OBJETIVO	Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Definir y desarrollar acciones anuales para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/ Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No requeridos
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Departamento de Comunicación
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización: III Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Documento de Comunicación
	Publicación del comunicado.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

FICHA POR ACCIÓN	
PROTECCION DE LAS VISTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO_1	
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Protección de las Víctimas de violencia de género
MEDIDA	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante campañas internas y externo de difusión.
OBJETIVO	Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Definir y desarrollar acciones anuales para la protección de las víctimas de violencia de género.
PERSONAL A QUIÉN VA DIRIGIDA LA MEDIDA	toda la plantilla
RECURSOS: Económicos/ Medios/ materiales previstos para realizar la medida	No requeridos
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE Y PERSONAL PARTICIPANTE	Responsable: Dirección RRHH Participante: Departamento de Comunicación
FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	Inicio: II Trimestre 2022. Finalización: III Trimestre 2022. Anualmente la vigencia del plan de igualdad
SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN: Indicadores	Documento de Comunicación
	Publicación del comunicado.
COMENTARIOS/ OBSERVACIONES	

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El objetivo del sistema de seguimiento del plan de igualdad, es Desarrollar y mantener el cumplimiento continuo del principio de igualdad en Mercavalencia, así como por el seguimiento, aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

Los informes de resultados respecto a los objetivos para cada medida se elaborarán con carácter anual. El seguimiento de las medidas será inicialmente, de carácter semestral.

Durante el periodo de implantación se podrá llevar a cabo una ampliación del Plan de Igualdad añadiendo nuevas medidas.

El Informe anual constará de:

- Seguimiento y valoración en la implantación de las medidas planificadas.
- Seguimiento en la evolución de la brecha salarial (anual)
- Evaluación de las medidas
 - Calendario de medidas
 - Evaluación por medida
- Seguimiento y valoración en la implantación de las medidas planificadas.

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Será la Comisión de seguimiento, compuesta por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Pilar Martí Gallardo
- Ángeles Hernández Gracia
- Alberto Sabater Nacher

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

- Sara Villagrasa Ballester
- Jorge Villodre Simón
- Agustín Martos Porta

quienes velarán por:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y por la ejecución y desarrollo del mismo.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas (si se requiere más tiempo para desarrollar alguna de ellas).
- Identificar nuevas necesidades que no se hayan recogido inicialmente en el Plan y fomentar nuevas medidas.

La Comisión de seguimiento de la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, se reunirá semestralmente durante el plan de igualdad, realizándose un análisis e informe a los dos años.

En cada una de las reuniones de seguimiento, se levantará acta de las decisiones tomadas, trasladando las resoluciones a las personas designadas para su implementación y desarrollo.

8. EVALUACION Y REVISION.

El Sistema de evaluación constará de una Ficha de evaluación por medida planificada.

Medida	
Persona/Departamento Responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Nivel de ejecución	1 Pendiente de ejecución En ejecución Ejecutada
Si no se ha iniciado indicar el motivo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de RRHH • Falta de recursos materiales • Falta de tiempo • Falta de participación • Falta de coordinación entre departamentos • Desconocimiento • Otros
Indicadores de proceso Adecuación de recursos asignados. Dificultades/barreras Solución adoptadas	
Indicadores de impacto Reducción de desigualdades Mejoras producidas Propuesta de Futuro Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de medidas por áreas implantadas.

Área de intervención	Medidas implanta
Proceso de selección, contratación, formación y	
Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditoria	
Condiciones de Trabajo.	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida	
Infrarrepresentación femenina	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/	
TOTA	

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Área	Código medida	2022				2023				2024				2025			
		I	II	II I	I V	I	II	II I	I V	I	II	II I	I V	I	II	II I	I V
Selección y Contratación	Selección 1																
	Selección 2																
	Selección 3																
Formación y promoción	Formación 1																
	Formación 2																
	Formación 3																
	Formación 4																
	Promocion_1																
Clasificación Profesional	Clasificacion_1																
Condiciones trabajo y Auditoria Retributiva	Condiciones de Trabajo y Auditoria Salarial 1																
	Condiciones de Trabajo y Auditoria Salarial 2																
Corresponsabilidad	Conciliación_1																
	Conciliación_2																
	Conciliación_3																
Infrarrepresentación	Infrarrepresentación_1																
Prevención de acoso	Acoso_1																
	Acoso_2																
	Acoso_3																
Protección víctimas violencia de género	Violencia de género																

10. 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 del mismo.

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 realizarán por consenso de todos sus participantes.

11.FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de Negociación se reúne para la firma del Plan de Igualdad que queda recogida en el acta de firma del Plan de Igualdad y para que conste firma este documento en todas sus hojas.

Valencia, a 26 de enero de 2022

Firmas: