

PLAN DE IGUALDAD



El
NAVARRICO

JOSÉ SALCEDO SORIA, S.L.

Mayo 2022

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Datos Generales Empresa
- 1.2. Inserción del Plan en la Estrategia Empresarial
- 1.3. Compromiso de la empresa, ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad.
- 1.4. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimientos

2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO

3. PLAN DE IGUALDAD

- 3.1. Finalidad
- 3.2. Estructura
- 3.3. Desarrollo del Plan:
 - Objetivos
 - Medidas:
 - Responsables
 - Resultados esperados
 - Grado de viabilidad
 - Tiempos de Ejecución
 - Presupuesto
 - Indicadores asociados
- 3.4. Comunicación del plan

4. ESTRATEGIAS DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 4.1. Agentes: Estructuras de Gestión (grupo o comisión de Seguimiento) y participación
- 4.2. Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Datos Generales de la Empresa

JOSÉ SALCEDO SORIA S. L. cuenta con domicilio fiscal en Polígono Industrial s/n de SAN ADRIÁN, NAVARRA. La empresa enmarca su principal actividad CNAE como 10.39 - Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas

JOSE SALCEDO SORIA es una empresa familiar creada a mediados de los años 60 y constituida como tal en 1986 fundada a mediados de los años 50 en pleno corazón de la ribera del Ebro, en San Adrián (Navarra), toma la forma jurídica de Sociedad limitada, cuando el matrimonio, Amalia y José, comenzaron a embotar personal y artesanalmente los productos del campo navarro en el bajo de su vivienda. Pero fue unos años después, en 1960, cuando se registró la marca con la que trabaja actualmente, “CONSERVAS EL NAVARRICO”.

Con el paso de los años y debido a la alta demanda de sus productos en el mercado, Jose Salcedo Soria, se vio en la necesidad de construir una nueva fábrica y dotarla con medios tecnológicos más modernos, evolucionando así la empresa hasta implantarse con solidez en el mercado internacional, exportando en la actualidad a Inglaterra, Francia, EEUU, Italia, Bélgica, Panamá, Méjico, Andorra, Hong Kong, Japón, Puerto Rico, Guatemala, Australia, Nueva Zelanda, Irlanda, China, Singapur, Alemania, Dinamarca, Emiratos Árabes Unidos, Austria y Suecia.

Su filosofía está basada en los siguientes valores:

- **ARTESANOS.** Innovamos respetando el pasado. Creemos en la tecnología, pero utilizada de una manera racional, con el único objetivo de mejorar los procesos de producción y distribución.
- **ESENCIA.** Mínima intervención en el producto. Nuestra finalidad es que puedas disfrutar en tu mesa del auténtico sabor de la huerta navarra, que el producto final sea lo más parecido al original.
- **TRADICION.** Una familia dedicada al campo. A lo largo de 3 generaciones en los que la industria ha evolucionado tan vertiginosamente, nos sentimos orgullosos de preservar nuestra identidad.

Hoy en día, la empresa sigue manteniendo vivo el espíritu de empresa familiar artesanal de sus orígenes, continuando la segunda y tercera generación de la familia con la gestión de la fábrica fundada por sus abuelos.

Cuenta con una media de unas 56 personas en su plantilla.

En cuanto a la actividad principal en la actualidad en JOSÉ SALCEDO SORIA, la cual ha evolucionado a lo largo del tiempo, en previsión de las demandas del mercado, actualmente en la fábrica se producen conservas vegetales, salsas, cremas y platos preparados. Además, cuenta con una línea de productos ecológicos.

Se destacan los siguientes productos:

- Verduras y hortalizas (acelga, ajos, alcachofa, borraja, cardo, champiñones, esparrago, guindilla, guisante, habas, hongos, judías, macedonia, menestra, patata, pimientos, puerros, setas, tomate)
- Frutas (melocotón, cerezas, mermeladas)
- Legumbres (alubia, fabes, frejoles, garbanzos, judión, legumbres con verduras, lentejas, pochas frescas)
- Precocinados (alcachofas rellenas, caracoles, cebolla frita, cremas, pimientos rellenos, salsas, fumet, pudin, mousse, hummus)
- Ecológicos:
 - Verduras (acelga, alcachofa, borraja, cardo, champiñón, espárrago, guisante, maíz, menestra, pimientos, puerros, tomate al natural, tomate triturado)
 - Legumbres (alubias blancas, alubias rojas, garbanzos, judión, lentejas)
 - Legumbres con verduras (garbanzos con espinacas, alubias con verduras, garbanzos con verduras, lentejas con verduras)
 - Mermeladas (albaricoque, naranja amarga)
 - Precocinados (cremas, gazpacho)
 - Salsas (kétchup, salsa de tomate)

La empresa cuenta con las denominaciones de origen en los productos: esparrago de Navarra, Alcachofa de Tudela, Piquillo de Lodosa, además de Reyno Gourmet y Agricultura Ecológica.

La empresa posee certificados de calidad basados en estándares internacionales como IFS, BRC y FDA. A lo que se le añade el certificado de su sistema de medioambiente ISO 14001.

En cuanto a las instalaciones de producción, la empresa cuenta con una nave de producción en el polígono de San Adrián, que posteriormente en el año 2018 amplió con una nueva instalación muy espaciosa dedicada al almacenamiento y logística. Esta instalación se considera el centro de trabajo principal.

PLAN DE IGUALDAD



Su órgano de gobierno y composición de capital social es el siguiente:

	PARTICIPACION CAPITAL	CARGO QUE OCUPA
Hermano 1	33,33%	Gerencia
Hermano 2	33,33%	Resp. RRHH y Administración
Hermano 3	33,33%	

El Consejo de Administración de la empresa, está formado por 3 personas físicas, dos mujeres (lo que representa un 67% del total) y 1 hombre. El hombre además de pertenecer al Consejo de Administración, ocupa la gerencia de la empresa.

En su trayectoria la empresa ha recibido los siguientes premios:

- Premio Martiko a la excelencia del producto otorgado por la Feria “Lo mejor de la gastronomía” (Alicante).
- Premio Alimenta Navarra 2016 – Trayectoria profesional de Jose Pedro Salcedo Herce.
- III Premio Empresa Familiar Navarra de ADEFAN 2018.
- Great Taste 2021.

1.2. Inserción del Plan en la Estrategia Empresarial

En un principio en el sistema de gestión de la empresa se van a integrar dentro de las áreas diferenciadas, las siguientes medidas de mejora:

- Área política empresarial y cultura organizacional:
 - Inclusión de la igualdad en las estrategias generales de la empresa.
 - Sensibilización en género de las personas de puestos directivos.
 - Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de responsabilidad social empresaria.
- Comunicación Interna y Participación:
 - Dar a conocer y potenciar los canales de comunicación de la empresa.

- Establecer un protocolo para el uso de un lenguaje visual y escrito no sexista en las comunicaciones de la empresa.
- Acciones de sensibilización a la plantilla.
- Potenciar el uso de canales de participación del personal
- Gestión de RRHH:
 - Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, ampliando la presencia femenina en casos de subrepresentación.
 - Equilibrar la participación de hombres y mujeres en puestos dentro de la plantilla, en todos los departamentos y niveles de decisión.
- Gestión de procesos:
 - Integrar la igualdad de género en los procesos.
 - Presupuestar y dotar de recursos para el desarrollo de las medidas.

1.3. Compromiso de la empresa, ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad.

JOSE SALCEDO SORIA, S.L. evidencia el compromiso adquirido por la empresa para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género, estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla, de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en el RD 901/2020 Y RD 902/2020.

La Igualdad, mediante este compromiso, pasará a conformar un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, eliminando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y avanzando en un proceso continuo de mejora.

El ámbito de aplicación de este plan de igualdad aplica al centro de San Adrian (NAVARRA) y a la totalidad de su plantilla.

El presente plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años.

1.4. Proceso de Diseño del Plan: Agentes y Procedimiento

Para la realización del mismo, se ha seguido la metodología marcada por el Modelo IGE- integración de la igualdad de género en las empresas. Dicho modelo, ha sido establecido por el Instituto Navarro para la Igualdad con objeto de homogeneizar las prácticas de gestión de la Igualdad de Género en las Empresas. Se trata de un modelo/metodología constituido por un itinerario de trabajo en cuatro fases, precedidas por una fase cero o preparatoria: diagnóstico, diseño del plan de Igualdad, implementación, y evaluación, que completan un ciclo de trabajo. Es un proceso de búsqueda de la mejora continua en la integración de la igualdad de género en la empresa. De forma transversal, las actividades relacionadas con la comunicación y la capacitación / formación, se desarrollan puntualmente a lo largo de todo el proceso.

La metodología ha sido participativa en todas las fases del proyecto con los siguientes agentes implicados:

- Dirección: a través de la firma del compromiso de la integración de la igualdad de género en la empresa y la aprobación de la puesta en marcha del mismo. Así como aportando los datos necesarios para el estudio.
- Comisión negociadora: asegurando el consenso de todas las partes, diseñando, planificando, impulsando y comunicando el proceso. Participando de manera activa en la realización del diagnóstico, a través de la recogida de información y contrastando y verificando los resultados obtenidos. Las personas que forman parte de la comisión negociadora son:
 - Por parte de la empresa:
 - Ana Belén Mencia Ruiz – Adjunta a dirección
 - Francisco Javier Pastor Salcedo – Director comercial
 - Por parte de la representación del I a plantilla:
 - Virginia Pareja Peláez – Auxiliar fabricación
 - Carmen Pacheco Montoro – Auxiliar fabricación

El plan que a continuación se desarrolla está precedido de un diagnóstico de situación en el que se fundamenta, cuenta con el consenso de la comisión negociadora y ha sido aprobado por Dirección, que se compromete a asegurar las condiciones para su implantación efectiva.

2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO

La negociación y adopción de presente plan de igualdad tiene como objetivo implantar y avanzar en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que cumplan los objetivos establecidos. En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1.1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA:

- 1.1.1. Política Empresarial y Cultura Organizacional
- 1.1.2. Comunicación Interna y Participación

1.2. GESTIÓN DE PERSONAS:

- 1.2.1. Gestión de RRHH:
 - 1.2.1.1. Composición y Organigrama / Clasificación profesional
 - 1.2.1.2. Contrataciones / Condiciones de trabajo.
 - 1.2.1.3. Promoción Profesional
 - 1.2.1.4. Retribuciones
 - 1.2.1.5. Formación
 - 1.2.1.6. Infrarrepresentación Femenina
- 1.2.2. Selección y Reclutamiento
- 1.2.3. Salud Laboral
- 1.2.4. Conciliación y Corresponsabilidad /Ejecución responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 1.2.5. Representación de Trabajadores/as – Negociación Colectiva

1.3. GESTIÓN DE PROCESOS:

- 1.3.1. Gestión Administrativo- Financiera
- 1.3.2. Gestión de la Producción – Prestación de Servicios
- 1.3.3. Gestión de la Innovación (I+D+i)

1.4. RELACIÓN CON EL ENTORNO:

- 1.4.1. Relación con la Clientela, Imagen y Comunicación Externa
- 1.4.2. Contratación Externa y Compras

2. PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Fruto del diagnóstico realizado se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en este plan.

A continuación, se exponen las principales conclusiones del diagnóstico y la auditoría retributiva

Principales evidencias encontradas:

- **Área de Liderazgo, Política y Estrategia:**

La empresa al tener implantados varios sistemas de gestión, redacta anualmente un plan estratégico. En este se establecen los objetivos empresariales que son conocidos por el personal de la empresa.

Para ofrecer productos de alta calidad y seguros para las personas consumidoras, se realizan programas de formación continuos al personal y un sistema APPCC en constante revisión para su mejora.

Los sistemas integrados de calidad que tiene JOSÉ SALCEDO SORIA están orientados a la mejora continua del proceso productivo, calidad de producto y de servicio.

En los sistemas implantados existen puntos en los que se puede realizar la integración de la igualdad en estos sistemas, por ejemplo, en IFS FOOD, se incluyen requisitos fundamentales encaminados a la gestión de los recursos humanos. IFS FOOD. Requisito 3 “Gestión de los Recursos”.

JOSÉ SALCEDO SORIA, inició un proceso de reflexión y compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa en 2010, y durante 3 años consecutivos participó en el programa InnoVaRSE creado por el Gobierno de Navarra para la implantación progresiva de criterios de responsabilidad social empresarial en la estrategia de las empresas. De este paso, nacieron los primeros documentos RSE; diagnóstico, plan de actuación y redacción de la primera memoria de sostenibilidad en 2012.

De este modo se incorpora a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo avanzar en el camino de la sostenibilidad. La responsabilidad social empresarial contempla criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social.

Dentro de esta estrategia establecida JOSE SALCEDO SORIA colabora con diversas fundaciones, asociaciones, así como en diferentes tipos de actividades con el objetivo de devolver a la comunidad parte de los beneficios generados con su actividad, destacando; Fundación Josep Carreras contra la leucemia, Fundación Osasuna y Club Baloncesto San Adrián, entre otros.

Destacar el proyecto llevado a cabo por la propiedad de Jose Salcedo Soria en la creación de un **Museo de la Conserva** en la localidad de San Adrian, en las antiguas instalaciones de la empresa, en el año 2019.

Con el objetivo de devolver a la Sociedad parte del conocimiento y experiencia adquirido con los años, así como contar la historia de la industria conservera, tan importante para el desarrollo industrial en San Adrian, a finales del siglo XIX y principios del XX, que cambió por completo la villa: su economía, su desarrollo urbanístico y su población crecieron a un ritmo inesperado.

Ubicado en el centro de San Adrián, la antigua fábrica de El Navarrico da cobijo a la historia de la conserva de la localidad. Con más de 300 m², la Fábrica Vieja Museo de la Conserva de San Adrián es un museo por y para todos.

Este proyecto promovido por la empresa familiar Conservas El Navarrico, que ha invertido 300.000 euros en adecuar sus antiguas instalaciones a este nuevo uso cultural, tiene como principal objetivo " plasmar la historia de una industria que ha dado forma al San Adrián de hoy"

Según las personas fundadoras de este proyecto el Museo de la Conserva es una iniciativa privada "pero con vocación pública", parte de los materiales que se exponen han sido aportación de personas que han colaborado con la puesta en marcha de este museo.

Además, constatar que se ha valorado la importancia de la mujer en la industria conservera y el papel que ha jugado en la integración de personas inicialmente de poblaciones próximas "y después de lugares cada vez más lejanos". Se proyecta un documental en el que se centra en el papel de la mujer tan importante para esta industria, antes y ahora.

En cuanto a la **comunicación interna y la participación**, existen canales de comunicación interna entre la empresa y la plantilla, todos estos canales están a disposición y son accesibles para el personal de la empresa, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la comunicación interna y participación dentro de la misma. La empresa ha realizado campañas de comunicación y sensibilización a través de charlas, cartelería y entrega de documentación. Al inicio de cada campaña se realizan unas charlas informativas a las personas de nueva incorporación y se les entrega el manual de acogida con conceptos básicos de seguridad alimentaria y los riesgos asociados a sus puestos de trabajo.

La empresa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de selecciones no orientadas al sexo del candidato/a, sino a la valía de la persona, sin embargo, sí que reconoce la empresa que la actividad a la que se dedica se ve influenciada para el perfil de personas que se presentan a trabajar, siendo más de género femenino para la sección de producción/almacén, como también lo es en trabajo administrativo y de laboratorio.

- **Área de Gestión de Personas:**

En **contratación**, la plantilla de la empresa está compuesta actualmente por 77 personas de forma más estable, con una media anual de unas 56 personas. Esta cifra aumenta considerablemente en las campañas de determinados productos, incrementando las 40 personas temporales más en plantilla.

No todo el personal contratado es eventual, la empresa utiliza la figura del fijo discontinuo ofrecida en el Art. 11 del convenio y garantiza el trabajo de estas personas en cada campaña y su continuidad en la empresa. Los factores que determinan que la empresa iniciE un proceso de selección y contratación, son principalmente las necesidades de producción (aumento de trabajo en determinadas campañas) y las sustituciones. Es Dirección la responsable de la decisión de incorporación de nuevo personal.

Si tenemos en cuenta el cómputo global de personas trabajadoras en el periodo de observación, el % de contratación femenino es mayor, representando más de un 75% de la plantilla. Este hecho se mantiene si realizamos la comparativa con los % de contratación fija y temporal, suponiendo el personal femenino un 72,5% de la plantilla fija y un 77,5% de los contratos temporales. De las 7 áreas en las que se divide el organigrama, 6 están lideradas por mujeres, lo que representa un 85,7%.

Conforme a las categorías profesionales de la empresa, en esta empresa las mujeres están presentes en la mayoría de ellas, excepto en chofer y viajante, ocupaciones, que, por roles en el sector, son ocupadas mayoritariamente por hombres. La categoría en la que hay más mujeres es el de auxiliar fabricación, este puesto es el mayoritario en cualquier empresa alimentaria como esta, en ambos sexos.

Las incorporaciones y desvinculaciones obedecen a las campañas por tanto unas van asociadas a las otras, por lo que el número de unas se asemejan a las otras. En la empresa las desvinculaciones que se producen son por, cese voluntario o Finalización de contrato.

En cuanto a la **política salarial** en la empresa, el sistema retributivo establecido está basado en las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación, que en este caso es el Convenio Colectivo Estatal de Conservas Vegetales.

Los salarios son acordes a las funciones que desempeña el personal y a las responsabilidades que asumen, no se generan diferencias entre personal masculino y femenino en mismos puestos de trabajo.

Se establecen una serie de incentivos para aquellas personas que asumen ciertas responsabilidades, sin un criterio establecido, es por decisión de gerencia.

En este apartado de desglose de retribuciones salariales se pretende identificar si hombres y mujeres de la empresa reciben una remuneración igual por trabajo de igual valor, esto significa que el salario debe ser igual, no sólo cuando se realiza un trabajo igual o similar, sino también cuando se lleva a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos (competencias, esfuerzo, responsabilidades...), es de igual valor.

Observamos como el nivel más alto de retribución está ocupado por un hombre, que ocupa el puesto de comercial, en los 3 tramos siguientes de 40.000€ a 45.000€ / 36:000€ a 40.000€ y 24.000€ a 36.000€ encontramos tanto hombres como mujeres en la misma proporción con el mismo o similar salario.

El grueso de personal se encuentra en el tramo salarial de 14.000 a 18.000 y la mayoría ocupan el puesto de auxiliar fabricación. La diferencia que se pudiera observar en este aspecto viene determinada por las horas trabajadas a lo largo del año.

Analizando el registro retributivo observamos como las diferencias salariales se producen en los complementos salariales que son conceptos que se cobran en función de criterios estrictamente objetivos que dependen del trabajo y por el desempeño de puestos que tienen más responsabilidad.

En el nivel donde se observa mayor diferencia es el 1.12 ocupado por 3 mujeres y dos hombres, uno de ellos lleva más de 30 años en la empresa, por lo que cobra una antigüedad que las demás personas que están el nivel no lo tienen, además que los complementos que obedecen a los criterios comentados en el párrafo anterior.

A continuación, se incluye un resumen de la auditoría salarial realizada en la empresa:

También ha sido necesario preparar la auditoría retributiva que recoge con mucho detalle todo lo relativo a clasificación profesional, puestos de trabajo y retribuciones en la empresa.

La auditoría retributiva contiene 4 apartados: 1. Introducción normativa; 2. La empresa; 3. Diagnóstico de la situación retributiva; y 4. Plan de actuación.

Con los puntos principales de la auditoría se ha elaborado el “Resultado de la auditoría retributiva”.

Por razones de simplicidad ese resultado no se incluye completo en el Plan de Igualdad, sino que se acompaña al mismo.

Pero de forma muy resumida se puede destacar:

La composición de la plantilla no es equilibrada, mayor contratación de mujeres. Pero hay mayor estabilidad en el empleo de los hombres, lo que repercute en algunos niveles en las retribuciones, pero solo con los conceptos que no van por convenio.

No se aprecia, en principio, que el sistema de clasificación profesional y de asignación de puestos de trabajo pueda perjudicar la igualdad entre mujeres y hombres porque afecta a todas las personas por igual. Cabe añadir:

- De los 17 puestos de trabajo definidos en la empresa, las mujeres ocupan 16 de ellos y los hombres 10. Ambos sexos coinciden en 9 de los puestos.

- Cada persona tiene su categoría y nivel salarial. En algunos casos no hay coincidencia entre ambos, pero afecta igualmente a mujeres y hombres.

- Se han establecido 6 agrupaciones de puestos de igual valoración. Hay mujeres en todas ellas y hombres en 5.

En las diferentes bandas salariales predominan según los casos las mujeres o los hombres. Aunque se considera que los hombres están en general mejor posicionados, no se aprecian indicios de discriminación.

No se aprecian diferencias discriminatorias en el cobro de los diferentes complementos.

Respecto a las medias y medianas salariales teniendo en cuenta las retribuciones totales:

- Solo se precian diferencias significativas en los niveles 1.12 y 1.14.
- Las diferencias están justificadas. No se aprecia discriminación.

En cualquier caso, aprovechando la obligación de llevar el registro retributivo, se deberá ir controlando anualmente la evolución de las retribuciones.

En el plan de actuación que se incluye en la auditoría retributiva se indican medidas concretas que deben trasladarse al plan de igualdad.

La empresa elabora anualmente un plan de **formación**, entre el departamento de calidad, personal y la dirección en base a; las necesidades detectadas, las funciones a desempeñar por las personas trabajadoras que forman la plantilla y las sugerencias transmitidas por el personal de la empresa.

Los cursos que suelen integrar este plan de formación suelen ser de especialización técnica buscando mejora en capacitación del personal o formación genérica y transversal, principalmente para el cumplimiento normativo. No se observa una menor asistencia del personal femenino a los cursos programados por la empresa, acuden todas las personas por igual.

En cuanto a los procesos de **selección y reclutamiento**, de momento, los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de productivas o por sustituciones.

El sistema de reclutamiento de candidatura utilizado mayoritariamente por la empresa son los curriculums que llegan a la empresa o personal propuesto por la propia plantilla, aunque si no se puede obtener el candidato buscado por estas vías, se dirige la oferta a una empresa de trabajo temporal.

Se observa que existen barreras externas para la incorporación de mujeres a determinados puestos en la empresa, derivadas de los roles y estereotipos de género en las familias profesionales.

La empresa tiene implantado un Sistema de **Gestión de Prevención de Riesgos Laborales** y cuenta con el Servicio de prevención de riesgos ajeno - Europreven, para garantizar la correcta aplicación del mismo en coordinación con la persona que asume la coordinación interna

Se realiza anualmente una planificación de la actividad preventiva en la empresa con la asignación de recursos tanto económicos como humanos.

Se planifican estudios cada año que ayuden a identificar áreas de mejora, como por ejemplo en movimientos repetitivos, manipulación de cargas o factores medioambientales. Así mismo se realiza formación para concienciar sobre las necesidades detectadas como el uso obligatorio de cascos en la zona de envase. Estos estudios se actualizan periódicamente, así como la adecuación del plan de emergencia y del plan de evacuación y autoprotección.

Todos los puestos de trabajo están determinados sin diferenciación de sexo, excepto en el caso de puestos que no son seguros o pueden ser peligrosos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, en cuyo caso existen medidas de salud y prevención para ellas.

Existen medidas de protección individual a disposición del personal de la empresa, así como ropa de trabajo adecuada.

La empresa dispone de un protocolo de acoso, ya elaborado con el primer plan de igualdad, el cual se revisará y actualizará, si procede. Este se volverá a comunicar al personal de la empresa.

Actualmente la empresa pone a disposición de su plantilla mecanismos para favorecer la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**:

Se constata por lo datos recopilados, que son las mujeres mayoritariamente las que utilizan las medidas, la tradición de que las mujeres se ocupan de los menores y mayores, está muy arraigada aun en la sociedad.

La segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino. Mediante medidas y acciones se pretende conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, para conseguir o mantener la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

El objetivo es alcanzar un mayor porcentaje de representación de las mujeres (o en su caso de los hombres), en aquellas posiciones en las que se encuentren infrarrepresentadas (en un porcentaje inferior al 40% en relación al sexo masculino), de modo que se consiga la paridad entre mujeres y hombres y a la vez.

Como hemos podido observar, sí que se puede apreciar la existencia de **infrarrepresentación femenina** en la fase de diagnóstico, en puestos concretos muy identificados y conocidos por la empresa. Se plantea poner en práctica medidas para lograr la corrección de esta situación que aseguren el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos puestos de trabajo, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado. Asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa. Encontramos puestos en los que se considera que las mujeres no pueden desempeñarlos, aquí habría que dar la oportunidad y probar si es posible y sus resultados.

- **Área de Gestión de Procesos:**

Los **procedimientos administrativos** constituyen la base sobre la que se desarrolla la actividad empresarial, la empresa dispone de información desagregada por sexo por lo que encontramos evidencias de igualdad en los procesos administrativos al tener integrado el principio de igualdad.

Actualmente la empresa tiene presupuesto destinado para la promoción de la igualdad en la empresa, además del destinado a realizar este plan de igualdad, la empresa también invierte en fines sociales en la plantilla cuando pone a disposición del personal medidas de conciliación, por encima de lo que marca el convenio de aplicación.

Los **procesos de producción** que se llevan a cabo dentro de la empresa, van a ir en función de los productos que se estén elaborando, comentar que la persona responsable del área productiva es una mujer, en este sentido se rompe con el estereotipo de género que en este sector había, en el que eran hombres los encargados de esta función.

Podemos comprobar que pese que la mayoría de los procesos de trabajo se asocian con el rol y el estereotipo masculino o femenino, hay puesto de trabajo en los que se está rompiendo esa regla.

La empresa no lleva a cabo proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación de nuevos productos, lo tiene contratado con una empresa externa.

- **Área de Relaciones con el entorno:**

Revisada la página web vemos que transmite sus valores en producto artesano, esencia de la tierra navarra y tradición como empresa familiar que es. La imagen que la empresa lanza al exterior contribuye a visibilizar y promover roles y actitudes igualitarios.

Destacar el proyecto llevado a cabo por la propiedad de Jose Salcedo Soria en la creación de un **Museo de la Conserva** en la localidad de San Adrian, en las antiguas instalaciones de la empresa, en el año 2019.

Se recogen encuestas de satisfacción a la clientela (Distribuidores, tiendas y grandes superficies), pero no se recoge la información desagregada por sexo, ni preguntas relativas a la igualdad.

Se realiza un informe con los resultados de las encuestas, esta es analizada en la revisión global de los sistemas que se hacen anualmente en la empresa y se establecen objetivos.

Destacar que las encuestas no llegan al consumidor/a final ya que la empresa vende al por mayor a grandes superficies o comercios.

La empresa también realiza mucho feed back a través de las redes sociales con la clientela.

La empresa colabora con diversas fundaciones, asociaciones o diferentes tipos de actividades con el objetivo de devolver a la comunidad parte de los beneficios generados en la actividad.

El criterio que se utiliza para la contratación es la proximidad y especialización de empresas proveedoras. Sí que existe una evaluación de las mismas, como criterio sanitario, en la consideración de materiales de riesgo, como, por ejemplo, envases, materiales en contacto con producto, etc.... No existen evidencias de la inclusión de la igualdad como criterio de selección de empresas proveedoras.

Revisada la documentación se observa en algunos documentos la utilización de un lenguaje androcentrista, se utiliza el masculino como genérico, en otros sí que está integrada la igualdad. Se aprecia un cambio en este sentido derivado del primer plan de igualdad implantado

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1. FINALIDAD

La finalidad del siguiente plan de igualdad es el establecimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa JOSE SALCEDO SORIA, S.L.. eliminando todo indicio de discriminación existente resultante del diagnóstico elaborado.

3.2. ESTRUCTURA

La estructura que se sigue es la de numerar las áreas identificadas en el diagnóstico como áreas de mejora con sus consiguientes objetivos, medidas, responsables, resultados esperados y grado de viabilidad.

En cuanto a la planificación de ejecución e indicadores se establecen en la tabla incluida en el apartado 4.2 Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación

3.3. DESARROLLO DEL PLAN:

Objetivo General: garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

Enmarcados en este objetivo general se encuentran otros más específicos encuadrados en las diferentes áreas de intervención:

- Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional
- Área 2. Comunicación Interna y Participación
- Área 3. Gestión de Recursos Humanos
- Área 4. Salud Laboral

- Área 5. Conciliación/Corresponsabilidad
- Área 6. Representación y negociación colectiva
- Área 7. Gestión Administrativo-Financiera
- Área 8. Gestión Producción/Prestación de Servicios
- Área 10. Relación con Clientela, Imagen y Comunicación Externa
- Área 11. Contratación Externa y Compras

En cuanto el presupuesto asignado para cada medida a desarrollar vendrá determinado por las horas invertidas por las personas responsables y los medios que se necesiten para cada una de ellas.

A medida que se planifiquen las medidas a acometer a lo largo de los años de implantación, se irán estableciendo los costes para cada una de ellas.

A continuación, se exponen las áreas de mejora con los objetivos y medias establecidas para el cumplimiento de los mismos.

ÁREA 1: POLITICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS:

1. Inclusión de la igualdad en las estrategias generales de la empresa

○ MEDIDAS:

1.1. Inclusión igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos de la empresa.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Dejar constancia del compromiso de la empresa en los principales documentos de comunicación. Conocimiento por parte de la plantilla y la sociedad en general del compromiso con la igualdad de JOSE SALCEDO SORIA, S.L..
- GRADO VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma adjunto

1.2. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de RSE

PLAN DE IGUALDAD



- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Incorporación perspectiva de género.
- GRADO VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2. Crear una cultura empresarial igualitaria

- MEDIDAS:

2.1. Explicitar en la misión y valores de la empresa el compromiso con la igualdad, de manera que sea un principio rector de todas las actuaciones de la misma, en todas las áreas y niveles.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Inclusión igualdad en la misión de la empresa.
- GRADO VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2.2. Formación en género al personal directivo

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Dirección sensibilizada
- GRADO VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2.3. Integración del principio de igualdad como criterio de control de calidad.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Establecer como criterio
- GRADO VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 2: COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVOS:

1. Formación y sensibilización en igualdad a toda la plantilla, así como la difusión del plan de igualdad

- MEDIDAS:

1.1. Incluir en el plan de formación la realización de acciones de sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Plantilla sensibilizada
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. Introducir un apartado de igualdad de género en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Manual de acogida modificado.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.3. Informar a la plantilla sobre la actualización del Plan de Igualdad

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Plantilla informada
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2. Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas y el uso de canales de comunicación que favorezca un acceso igualitario de mujeres y hombres a la información

- MEDIDAS:

2.1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones interna.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Modificación del lenguaje en documentos de la empresa.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

3. Fomentar una cultura participativa entre la plantilla mejorando los canales de participación en la comunicación con la empresa

○ MEDIDAS:

3.1. Garantizar un canal específico para las aportaciones o sugerencia en materia de igualdad

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Canal creado y puesto a disposición de la plantilla
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

3.2. Establecer canales para la medición de la satisfacción del personal y clima laboral

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Encuesta elaborada
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

4. Dar seguimiento periódico a la opinión del personal en materia de igualdad.

○ MEDIDAS:

4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: inclusión en las encuestas a repartir al personal
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Establecer y ejecutar el plan de mejora.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCIÓN E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 3: GESTIÓN DE RRHH

OBJETIVOS:

Selección, promoción y contratación/Infrarrepresentación femenina

1. Asegurar el acceso y la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de selección y promoción, ampliando la presencia de sexo opuesto en los casos de subrepresentación.

○ **MEDIDAS:**

1.1. Asegurar un sistema de selección y promoción que respete el principio de igualdad de género.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Criterio establecido
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: ver cronograma

1.2. Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizaran un lenguaje e imágenes no sexistas.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: aplicación de protocolo de uso del lenguaje.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: ver cronograma

1.3. En caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: cumplimiento del principio de igualdad
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2. Equilibrar la participación de hombres y mujeres en actividades, tareas y puestos dentro de la plantilla, en todos los departamentos y niveles de decisión.

○ MEDIDAS:

2.1. Establecer, para todos los procesos de selección, la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: La proporción por sexo en cada puesto va equilibrándose.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2.2. Analizar la evolución de la plantilla y el grado de equilibrio entre hombre y mujeres para realizar el seguimiento de la implantación y desarrollo de las presentes medidas.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Información recogida y disponible
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

Formacion/Infrarrepresentación femenina

3. **Favorecer el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.**

○ MEDIDAS:

3.1. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: La proporción por sexo en cada puesto va equilibrándose.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

3.2. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH

- RESULTADOS ESPERADOS: acciones de sensibilización anual
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

4. Garantizar la valoración y evaluación de profesionales internos para oportunidades que surjan en la Organización.

○ MEDIDAS

4.1. Crear un registro que permita conocer el nivel de formación de la plantilla desagregado por género y puesto de trabajo

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Registro creado
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

Retribución

5. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

○ MEDIDAS:

5.1. Realizar un estudio de brecha de genero cada 2 años de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades se establecerán medidas correctoras.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Estudio realizado
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

5.2. Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Diferencias corregidas.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA

- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

5.3. Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Criterio establecido y cumplimiento del mismo. Se incluirá en el estudio bianual.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

5.4. Se revisará el sistema de valoración de puestos de trabajo cada año para ajustarlo lo máximo posible a la realidad de la empresa.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: sistema revisado y aprobado por dirección
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 4: SALUD LABORAL

OBJETIVOS:

1. Reconocer y dar respuesta al problema de la violencia de género y el acoso sexual.

- MEDIDAS:

1.1. Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Protocolo revisado y conocido por el personal de la empresa.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. Revisar el sistema de seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas. Se informará a la comisión de seguimiento.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH

- RESULTADOS ESPERADOS: Sistema de seguimiento revisado
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Colaboración firmada y puesta en marcha
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales del personal de la empresa

○ MEDIDAS:

2.1. Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puestos en el caso de riesgo.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Facilitar el cambio de puesto
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2.2. Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Procedimiento difundido y conocido por el personal
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2.3. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Tener en cuenta el análisis de forma diferenciada. Perspectiva incluida.

- GRADO DE VIABILIDAD: MEDIA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS:

1. **Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

○ MEDIDAS:

1.1. **Fomentar, mediante acciones divulgativas, la conveniencia de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la atención de la familia y el hogar.**

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Documento justificativo
- GRADO DE VIABILIDAD: MEDIA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. **Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.**

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Protección conciliación y empleo
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 6. REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVOS:

1. **Integrar la igualdad de género en la representación de la plantilla**

○ MEDIDAS:

1.1. Alentar a la equiparación del número de mujeres y hombres en los órganos de representación de la plantilla.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Composición paritaria.
- GRADO DE VIABILIDAD: BAJA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 7. GESTIÓN ADMINISTRATIVO-FINANCIERA

OBJETIVOS:

1. Integrar la igualdad de género en los procedimientos administrativos-financieros.

○ MEDIDAS:

1.1. Información y sensibilización en género al personal del departamento administrativo-financiero sobre igualdad y recursos existentes para favorecerla.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Personal sensibilizado
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. Incorporación de indicadores de igualdad en las auditorías del sistema de gestión

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Indicadores incorporados
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

2. Presupuestar y dotar de recursos (económicos, humanos, materiales y temporales) suficientes a todos los departamentos para el desarrollo de las medidas propuestas.

○ MEDIDAS:

2.1. Reserva de porcentajes determinados del presupuesto de cada área para el trabajo específico en igualdad

PLAN DE IGUALDAD



- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Incremento del gasto en igualdad
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 8: GESTIÓN PRODUCCIÓN / PRESTACIÓN DE SERVICIOS

OBJETIVOS:

1. Cumplimiento del principio de igualdad en las tareas productivas de la empresa, con la eliminación de posibles sesgos en la organización de los procesos productivos.

○ MEDIDAS:

1.1. Eliminación de posibles sesgos de género en la organización y división sexual de los procesos de trabajo de la empresa.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Presencia de las mujeres en puestos en los que esta subrepresentada.
- GRADO DE VIABILIDAD: MEDIA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. Tratar de diversificar los puestos de trabajo que se desempeñan primordialmente por mujeres u hombres.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Presencia de ambos sexos en puestos en los que se encuentran subrepresentados.
- GRADO DE VIABILIDAD: MEDIA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

ÁREA 10: RELACIÓN CON LA CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

OBJETIVOS:

1. Incorporar la igualdad como criterio de crecimiento y desarrollo empresarial a futuro

○ MEDIDAS:

1.1. Integrar la igualdad en el proyecto de responsabilidad social empresarial establecido en la empresa y comunicar a través del mismo el compromiso de la empresa con la igualdad de género.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Integrar la igualdad en la RSE.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma.

ÁREA 11. CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

OBJETIVOS:

1. Integrar el principio de igualdad en la selección y relaciones con entidades proveedoras.

○ MEDIDAS:

1.1. Comunicación a empresas proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad.

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Difusión de la política de igualdad de la empresa.
- GRADO DE VIABILIDAD: ALTA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma

1.2. Incorporación de criterios de restricción a las relaciones empresariales con sociedades o entidades discriminatorias

- RESPONSABLES: Departamento de RRHH
- RESULTADOS ESPERADOS: Fomentar el principio de igualdad de género
- GRADO DE VIABILIDAD: MEDIA
- TIEMPO DE EJECUCION E INDICADORES: Ver cronograma.

3.4 COMUNICACIÓN DEL PLAN

Es indiscutible que una adecuada comunicación es imprescindible para el éxito de la implantación de un Plan de Igualdad.

En este sentido, es importante fomentar una comunicación transparente, fluida y bidireccional a lo largo de todo el proceso de diseño, implementación y ejecución del Plan. Para ello, se ha prestado especial atención a la identificación de las herramientas, la selección de canales y la estructura de los contenidos.

La comunicación es un elemento transversal fundamental a la hora de abordar un Plan de Igualdad. Los frutos del trabajo por mejorar de manera continua su accesibilidad y calidad, se reflejarán de manera proporcional en el nivel de sensibilización e implicación del personal respecto a la situación de igualdad dentro de la empresa.

La comunicación del plan de igualdad al personal de la empresa JOSE SALCEDO SORIA, S.L., está establecido como objetivo y se realizará a través de acciones de sensibilización que se van a incluir en el plan formativo 2022 y 2023.

Posteriormente la empresa se compromete a realizar una formación continua en este aspecto, realizando acciones de sensibilización anualmente, informando al personal de la situación del cumplimiento del plan y de las acciones puestas en marcha, concienciando e involucrando a la plantilla en el cumplimiento del objetivo por el logro de la igualdad de género en la empresa.

4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. AGENTES: ESTRUCTURAS DE GESTIÓN (GRUPO O COMISIÓN DE SEGUIMIENTO)

La gestión del Plan de Igualdad de Género será competencia de la comisión negociadora formada para ello, este grupo está constituido por personal de la empresa y representantes de la plantilla.

Funciones de la comisión negociadora:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad:
 - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.

- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A lo largo del 2022 al 2025, cada año, se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y cuadro de mando, con estos objetivos fundamentales:

- Asignación de recursos económicos, materiales y humanos necesarios en cada medida para su puesta en marcha.
- Conocer como se ha ejecutado el plan, si se han realizado modificaciones a las acciones planteadas en un principio y el motivo del cambio.
- El grado de cumplimiento de cada objetivo se deducirá del cumplimiento de las actuaciones a desarrollar.
- Conocer el grado de cumplimiento del Plan al finalizar cada año establecido en la vigencia del mismo.

Este seguimiento se llevará a cabo a través de las reuniones establecidas para ello por la comisión negociadora con una periodicidad de 6 meses, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias si lo considerasen oportuno.

En la fase de evaluación, orientada a la mejora continua, obtendremos un informe que nos permitirá conocer cuáles han sido los resultados del Plan de Igualdad, cómo ha resultado el proceso de implementación de las acciones, incluida la participación de agentes previstos, y el impacto que ha tenido en la organización empresarial. Se podrá conocer cuáles han sido las fortalezas y debilidades del proceso e identificar las áreas que necesitan ser abordadas. Esta información servirá de base para valorar la continuidad del modelo.

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas.

4.2. METODOLOGIA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el cuadro adjunto quedan establecidos los indicadores de seguimiento, resultado e impacto de las medidas acordadas, así como el cronograma de ejecución de estas acciones.

A lo largo de los años de implantación, se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas en el cronograma, con estos objetivos fundamentales:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar el proceso de desarrollo del plan, y la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos utilizados.
- Conocer cómo se ha ejecutado el plan, si se han realizado modificaciones a las medidas planteadas en un principio y el motivo del cambio.
- Conocer los efectos del plan en la empresa y su entorno, la eficacia de las actuaciones respecto a las necesidades de la plantilla y la eficiencia del plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones en un nuevo ciclo de mejora.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para avanzar en la Igualdad de Género, de acuerdo con el compromiso adquirido por la empresa.
- Valorar la continuidad en la implantación, mediante la puesta en marcha de un nuevo ciclo de mejora del primer plan desarrollado.

Además, JOSE SALCEDO SORIA, S.L. se compromete a ir actualizando los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las áreas analizadas, para así observar la evolución de la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. De esta manera la empresa podrá ir evaluando y ajustando el plan, cumpliendo el principio de mejora continua.

La metodología para dar seguimiento al plan será la establecida en el cuadro adjunto y en el cronograma de seguimiento establecido. El seguimiento se configura como un sistema que contempla objetivos, contenidos, metodología, herramientas de trabajo, agentes y calendario de realización. Es un sistema dinámico y flexible que acompaña al plan en su desarrollo, realizando una función de verificación del trabajo realizado, adaptándose a las necesidades que se vayan generando a lo largo de la implementación del plan, detectando desajustes y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones. Es una herramienta que nos sirve para conocer el nivel de cumplimiento de objetivos planteados, obtener los datos y la información necesaria para analizar y reflexionar sobre el propio plan y sus resultados.

PLAN DE IGUALDAD



En el documento de cronograma de seguimiento y evaluación tenemos 3 herramientas:

- Seguimiento por medidas
- Seguimiento por objetivos
- Ficha de recogida de información

Del desarrollo de esta fase se obtendrá un seguimiento continuo de la implementación del plan, en cuanto a nivel de ejecución, cumplimiento de los objetivos previstos, personas implicadas, y el proceso de desarrollo del plan. Se habrá recogido información acerca de los obstáculos, resistencias y déficit encontrados en la ejecución de las distintas actuaciones, dejando constancia de las necesidades generadas, y permitiendo así el reajuste del Plan de Igualdad, de cara a la optimización de resultados, recursos y mejora del procedimiento.

De la fase de evaluación se generará un informe que nos permitirá conocer cuáles han sido los resultados del plan, cómo ha resultado el proceso de implementación de las acciones, incluida la participación de los agentes previstos, y el impacto que ha tenido en la organización empresarial. Podremos conocer cuáles han sido las fortalezas y debilidades del proceso, identificar las áreas que necesitan ser abordadas.

	Enero 23	Junio 23	Dic 23	Junio 24	Dic 24	Junio 25	Dic 25	Junio 26
Reunión comisión seguimiento	24-1	27-6	14-12	19-6	13-12	20-6	11-12	17-6
Reunión con Dirección reporte situación		27-6	14-12	19-6	13-12	20-6	11-12	17-6
Difusión plantilla situación plan de igualdad y medidas implantadas			20-12		20-12		17-12	24-6
Difusión grupos de interés			20-12		20-12		17-12	24-6
Reunión comisión evaluación del plan					15-12			17-6
Informe de resultados					20-12			19-6
Reunión ajustes tras evaluación					20-12			26-6

CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

C, Soluciones Empresariales S.L.U. garantiza la privacidad y confidencialidad de los datos tratados y manifiesta su compromiso de cumplimiento con la normativa vigente en materia de Protección de Datos. (Reglamento (UE) N.º 2016/679).

Los datos recopilados en este trabajo forman parte del Registro de Actividades de Tratamiento cuyo responsable es C, Soluciones, siendo la finalidad del tratamiento la prestación del servicio acordado con el cliente mediante el presupuesto aceptado.

ÁREA IGE	ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	DTOS/ PERSONAS RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN			TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN			
						INDICADOR SEGUIMIENTO	INDICADOR RESULTADO	INDICADOR IMPACTO	Año	Año	Año	Año
									1	2	3	4
Área 1. política empresarial y cultura organizacional	Ausencia compromiso igualdad en los documentos de la empresa	Inclusión de la igualdad en las estrategias generales de la empresa	Inclusión igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos y planes estratégicos de la empresa.	Departamento de RRHH	Dejar constancia del compromiso de la empresa en los principales documentos de comunicación. Conocimiento por parte de la plantilla y la sociedad en general del compromiso con la igualdad	Documentos actualizados de inclusión del compromiso en los documentos de la empresa	Número y tipología de acciones relativas a la difusión del compromiso de la empresa con la igualdad de género.	% incremento del nº de objetivos generales de la empresa que incorporan objetivos de igualdad.				
			Incorporación de la perspectiva de género en las acciones RSE	Departamento de RRHH	Incorporación perspectiva de género	Documentos de RSE actualizados incluyendo la perspectiva de género	Numero y tipología de acciones realizadas relativas a la difusión en la RSE	%incremento del nº de acciones RSE incluyendo la perspectiva de género				
	Ausencia igualdad en la misión y valores de la empresa.	Crear una cultura empresarial igualitaria	Explicitar en la misión y valores de la empresa el compromiso con la igualdad, de manera que sea un principio rector de todas las actuaciones de la misma, en todas las áreas y niveles.	Departamento de RRHH	Inclusión igualdad	Presencia compromiso igualdad en la misión y valores de la empresa.	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.	% incremento del nº de menciones al compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres				
			Formacion en género del personal directivo.	Departamento de RRHH	Dirección Sensibilizada	Evaluación del resultado de la formación	Nº de personas sensibilizadas y folletos entregados	% de incremento del nº de personal directivo con formación en igualdad.				
			Integración del principio de igualdad como criterio de control de calidad	Departamento de RRHH	Establecer como criterio	Documentos de calidad en los que se integran para su control	Indicadores establecidos en el sistema de gestion	% de acciones evaluadas como control de calidad				
	Área 2. comunicación interna y participación	Ausencia de personal de la empresa sensibilizado en igualdad	Formación y sensibilización en Igualdad a la plantilla así como la difusión del plan de igualdad	Incluir en el plan de formación la realización de acciones de sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.	Departamento de RRHH	Plantilla sensibilizada	Evaluación del resultado de la formación	Nº de personas sensibilizadas y folletos entregados	% de incremento del nº del personal con formación en igualdad.			
Introducir un apartado de igualdad de género en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones				Departamento de RRHH	Manual de acogida modificado	Manual modificado	Nº de personas a las que se entrega el manual	% de incremento de personas sensibilizadas				
Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.				Departamento de RRHH	Plantilla informada	Plan de igualdad difundido	Nº de personas informadas	% de aportaciones realizadas por la plantilla en materia de igualdad de género				
Uso androcentrista del lenguaje en documentos de la empresa		Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas y el uso de canales de comunicación que favorezca un acceso igualitario de mujeres y hombres a la información.	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.	Departamento de RRHH	Modificación del lenguaje en documentos de la empresa	Documentos y comunicaciones modificadas	Nº de documentos e imágenes modificadas	% descenso en los documentos de la empresa la utilización de lenguaje androcentrista.				

ÁREA IGE	ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	DTOS/ PERSONAS RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN			TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN			
						INDICADOR SEGUIMIENTO	INDICADOR RESULTADO	INDICADOR IMPACTO	Año	Año	Año	Año
									1	2	3	4
	Ausencia canales de participación	Fomentar una cultura participativa entre la plantilla mejorando los canales de participación en la comunicación con la empresa.	Garantizar un canal específico para las aportaciones o sugerencias en materia de igualdad.	Departamento de RRHH	Canal creado y puesto a disposición de la plantilla	Creación y difusión del canal	% de la plantilla informada	% de aportaciones o sugerencias realizadas a través del canal				
			Establecer canales para la medición de la satisfacción del personal y clima laboral.	Departamento de RRHH	Encuesta elaborada	Creación de la encuesta	% de encuestas recogidas	% incremento de encuestas cumplimentadas				
		Dar seguimiento periódico a la opinión del personal en materia de igualdad	Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla	Departamento de RRHH	Inclusión en las encuestas a repartir al personal	Encuestas realizadas incluyendo el apartado sobre la igualdad	Nº de encuestas recibidas	% de encuestas recibidas				
			Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten	Departamento de RRHH	Establecer y ejecutar el plan de mejoras	Establecido procedimiento para plan de mejora	Nº de acciones a establecer según los resultados obtenidos	% de incremento de acciones establecidas				
Área 3. gestión de Recursos Humanos	Selección, promoción y contratación/ Infrarrepresentación	Asegurar el acceso y la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de selección y promoción, ampliando la presencia de sexo opuesto en los casos de subrepresentación	Asegurar un sistema de selección y promoción que respete el principio de igualdad de género	Departamento de RRHH	Criterio establecido	Documentos modificados	Nº de perfiles modificados	% incremento perfiles bajo este criterio				
			Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas	Departamento de RRHH	Aplicación del protocolo uso lenguaje	Documentos y comunicaciones modificadas	Nº de documentos e imágenes modificadas	% descenso en los documentos de la empresa la utilización de lenguaje androcentrista.				
			En caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Departamento de RRHH	Cumplimiento del principio de igualdad	Inclusión del criterio en la propuesta de trabajo	Nº de selecciones realizadas bajo este criterio	% incremento personas incorporadas a la empresa bajo este criterio				
	Participación desequilibrada en puestos de la empresa/infrarrepresentación femenina	Equilibrar la participación de hombres y mujeres en actividades, tareas y puestos dentro de la plantilla, en todos los departamentos y niveles de decisión.	Establecer, para todos los procesos de selección, la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos referimos	Departamento de RRHH	La proporción por sexo en cada puesto se vaya equilibrando	Acción positiva establecida y utilizada	Nº de selecciones realizadas bajo este procedimiento	% incremento personas incorporadas en puestos que se encuentran subrepresentadas				
Analizar la evolución de la plantilla y el grado de equilibrio entre hombres y mujeres para realizar el seguimiento de la implantación y desarrollo de las presentes medidas			Departamento de RRHH	Información recogida y disponible	Establecer canales de recogida de la información	Nº de categorías profesionales a estudio	% disminución de la brecha de género en los procesos productivos de la empresa.					

ÁREA IGE	ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	DTOS/ PERSONAS RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN			TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN				
						INDICADOR SEGUIMIENTO	INDICADOR RESULTADO	INDICADOR IMPACTO	Año	Año	Año	Año	
									1	2	3	4	
Área 3. gestión de Recursos Humanos	Formación/Infra representación femenina	Favorecer el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio.	Departamento de RRHH	La proporción por sexo en cada puesto se vaya equilibrando	Criterio establecido en el plan anual de formación	Nº de personas formadas	% incremento personas en puestos que se encuentren subrepresentados					
			Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad	Departamento de RRHH	Acciones de sensibilización anual	Nº de acciones formativas organizadas	Nº de personas formadas	% incremento de personas sensibilizadas					
		Garantizar la valoración y evaluación de profesionales internos para oportunidades que surjan en la organización	Crear un registro que permita conocer el nivel de formación de la plantilla desagregado por género y puesto de trabajo	Departamento de RRHH	Registro establecido	Disponer de la formación de todos los empleados	nº de personal del que se tiene la información	% de puestos cubiertos internamente debido a esta información					
	Retribución	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración pro un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género	Realizar un estudio de brecha de género anual, de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades se establecerán medida correctoras.	Departamento de RRHH	Estudio realizado	Herramienta de estudio establecida	Nº de personas a estudio realizado	% disminución de la brecha de género en los procesos productivos de la empresa.					
			Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías	Departamento de RRHH	Diferencias corregidas	Diferencias detectadas con la herramienta de estudio	Nº de diferencias tratadas	% de disminución de la brecha salarial por género					
			Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	Departamento de RRHH	Criterio establecido y cumplimiento del mismo. Se incluirá en el estudio bianual	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo					
			Se revisará el sistema de valoración de puestos de trabajo cada año para ajustarlo lo máximo posible a la realidad de la empresa	Departamento de RRHH	Sistema revisado y aprobado por dirección	Sistema revisado	Nº de puestos revisados	% de valoración de puestos ajustados					
	Área 4. salud laboral	Ausencia de medidas contra la violencia de género y protocolo de acoso	Reconocer y dar respuesta al problema de la violencia de género y el acoso sexual.	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Departamento de RRHH	Protocolo elaborado y conocido por el personal	Protocolo establecido	Nº de personas informadas	% incremento de personas que conocen el protocolo				
				Revisar el sistema de seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas. Se informará a la comisión de seguimiento.	Departamento de RRHH	Sistema de seguimiento establecido	Procedimiento realizado	Nº de denuncias tramitadas	% descenso de denuncias comunicadas				
				Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Departamento de RRHH	Colaboración firmada y puesta en marcha	Convenio de colaboración firmado	Nº de personas incorporadas a la empresa bajo esta colaboración	Nº de personas incorporadas a la empresa bajo esta colaboración				

ÁREA IGE	ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	DTOS/ PERSONAS RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN			TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN			
						INDICADOR SEGUIMIENTO	INDICADOR RESULTADO	INDICADOR IMPACTO	Año	Año	Año	Año
									1	2	3	4
Área 4. salud laboral	Ausencia de perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales del personal de la empresa	Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puestos en el caso de riesgo.	Departamento de RRHH	Facilitar el cambio de puesto	Procedimiento establecido	Nº de adaptaciones realizadas	% de personas cambio puesto				
			Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo	Departamento de RRHH	Procedimiento difundido y conocido por el personal	Procedimiento difundido	Nº de cambios solicitados	% incremento cambios de puesto				
			Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud	Departamento de RRHH	Tener en cuenta el análisis de forma diferenciada. Perspectiva incluida	Evaluaciones de riesgos y protocolos revisados	Nº de documentos modificados	% de personas incorporadas a estas evaluaciones				
Área 5. Conciliación/corresponsabilidad	Uso exclusivo de permisos por mujeres	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Fomentar, mediante acciones divulgativas, la conveniencia de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la atención de la familia y el hogar	Departamento de RRHH	Difusión realizada	Elaboración folleto informativo	Nº de permisos solicitados	% incremento de permisos solicitados				
			Garantizar que las personas que se acogen a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Departamento de RRHH	Protección conciliación y empleo	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género	% de personas promocionadas				

ÁREA IGE	ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	DTOS/ PERSONAS RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN			TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN			
						INDICADOR SEGUIMIENTO	INDICADOR RESULTADO	INDICADOR IMPACTO	Año	Año	Año	Año
									1	2	3	4
Área 6. Representación y Negociación Colectiva	Ausencia de paridad en la representación de la plantilla	Incorporar la igualdad de género en los órganos de representación de la plantilla	Aleñar a la equiparación del número de mujeres y hombres en los órganos de representación de la plantilla	Departamento de RRHH	Composición paritaria	Nº y sexo de las personas integrantes de la representación	Nº y sexo de las personas integrantes de la representación	% disminución de la brecha de género en la composición de la representación				
Área 7. gestión administrativo-financiera	Ausencia de perspectiva de género en los procedimientos de la empresa	Integrar la igualdad de género en los procedimientos administrativos-financieros	Información y sensibilización en género al personal del departamento administrativo-financiero sobre igualdad y recursos existentes para favorecerla.	Departamento de RRHH	Personal sensibilizado	Planificación acciones formativas	Nº personas formadas	% incremento personas sensibilizadas				
			Incorporación de indicadores de igualdad en todas las auditorías del sistema de gestión.	Departamento de RRHH	Indicadores incorporados	Establecer indicadores a incluir en las auditorías y revisión de los mismos	Nº de indicadores incluidos	% incremento de indicadores en las auditorías				
Área 7. gestión administrativo-financiera	Dotar de recursos a los diferentes departamentos para la integración de la igualdad en la empresa	Presupuestar y dotar de recursos (económicos, humanos, materiales y temporales) suficientes a todos los departamentos para el desarrollo de las medidas propuestas	Reserva de porcentajes determinados del presupuesto de cada área para el trabajo específico en igualdad.	Departamento de RRHH	Incremento del gasto en igualdad	% de reservas para cada área	Cantidad invertida en igualdad	% Incremento de la inversión en acciones de igualdad respecto al total del presupuesto anual, global y por área y departamentos				
Área 8. gestión producción / prestación de servicios	Áreas diferenciadas en los procesos productivos por sexo.	Cumplimiento del principio de igualdad en las tareas productivas de la empresa, con la eliminación de posibles sesgos en la organización de los procesos productivos.	Eliminación de posibles sesgos de género en la organización y división sexual de los procesos de trabajo de la empresa	Departamento de RRHH y Producción	Presencia de las mujeres en puestos en los que esta subrepresentada	Mayor presencia de mujeres en puestos en los que se encuentra subrepresentada	Nº de mujeres en puestos en los que se encuentra subrepresentada	Disminución de la brecha de género en la percepción acerca de la situación de igualdad/desigualdad				
			Tratar de diversificar los puestos de trabajo que se desempeñan primordialmente por mujeres y hombres	Departamento de RRHH y Producción	Presencias de ambos sexos en puestos en los que se encuentran subrepresentados	Equilibrio puestos	Nº Mujeres y hombres en puestos en los que se encuentran subrepresentados	Disminución de la brecha de género en la percepción acerca de la situación de igualdad/desigualdad				
Área 10. relación con clientela, imagen y comunicación externa	Difusión compromiso igualdad hacia el exterior	Incorporar la igualdad como criterio de crecimiento y desarrollo empresarial a futuro	Integrar la igualdad en el proyecto de responsabilidad social empresarial establecido en la empresa y comunicar a través del mismo el compromiso de la empresa con la igualdad de género	Departamento de RRHH y Dirección	Integrar la igualdad en la RSE	Realizar difusión de las ventajas a través de campañas de sensibilización	Nº de comunicaciones realizadas	Nº de comunicaciones realizadas				
Área 11. contratación externa y compras	Difusión compromiso igualdad hacia el exterior	Integrar el principio de igualdad en la selección y relaciones con entidades proveedoras	Comunicación a empresas proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad	Departamento de RRHH y Dirección	Difusión de la política de igualdad en la empresa	Realizar difusión de las ventajas a través de campañas de sensibilización	Nº de comunicaciones realizadas	Nº de comunicaciones realizadas				
			Incorporación de criterios de restricción a las relaciones empresariales con sociedades o entidades discriminatorias	Departamento de RRHH y Dirección	Fomentar el principio de igualdad de género	Establecer criterios restrictivos	Nº de criterios establecidos y comunicados	% de entidades proveedoras que incluyen compromiso con la igualdad				