



UNITED PETFOOD

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U.**

Octubre de 2024

## ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN.....	3
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON EL II PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
3.1 ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U .....	7
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	13
5- INFORME DIAGNÓSTICO.....	14
6- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	22
7- MEDIDAS DE IGUALDAD.....	31
8.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	49
9.- EVALUACION Y REVISION.....	49
10- CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	57
11 - PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	58
ANEXOS.....	60
ANEXO I: ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
ANEXO II: CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	



## 1.- PRESENTACIÓN

En enero de 2021 la dirección de UNITED PETFOOD SPAIN S L junto con la dirección de BIOLOGÍA Y NUTRICIÓN, S.A.U inicia proceso que culmina con el registro y la publicación del I Plan de Igualdad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L y del I Plan de igualdad de BIOLOGIA Y NUTRICION, S.A.U según los medios establecidos por la Ley y con una vigencia de 4 años (15 de mayo 2021-15 de mayo 2026).

Sin tiempo para poder cumplirse el periodo de vigencia establecido, en mayo del 2024 finalizó un proceso de fusión entre ambas empresas, esto es, UNITED PETFOOD SPAIN, S.L Y BIOLOGIA Y NUTRICION, S.A.U, que tuvo como resultado la absorción de la segunda por parte de la primera y la disolución de BIOLOGÍA Y NUTRICIÓN, S.A.U., adquiriendo la sociedad UNITED PETFOOD SPAIN S.L. el carácter de unipersonal.

Por todo ello y de acuerdo con lo establecido en el 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 y concretamente en su Artículo 9.2. *”Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:..... c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa”.* **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** inicia el proceso de diagnóstico y posterior desarrollo del II Plan de Igualdad de la empresa cuyo principal objetivo es servir de continuidad a los objetivos establecidos en los anteriores planes de Igualdad ya aprobados y poner en marcha las nuevas medidas normativas establecida por la ley a través de dos reales decretos. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este II Plan de Igualdad recoge información según las nuevas circunstancias acaecidas tras la fusión y que afectan tanto al número de plantilla, modelos de selección, formación, selección de personal...etc.

El presente II Plan de Igualdad de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** se elabora, con el compromiso de promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa y supone una continuidad en el cumplimiento de los objetivos y medidas ya aprobados en el I Plan de Igualdad.

**UNITED PETFOOD SPAIN SLU** es defensora del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo, edad y orientación sexual. En UP estamos comprometidos y es nuestra obligación garantizar el respecto a los derechos humanos fundamentales de todos nuestros colaboradores.

**UNITED PETFOOD SPAIN SLU** quiere garantizar que estos principios se visibilicen y consoliden en una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que ha elaborado un II Plan de Igualdad que continúe, asiente y garantice la



UNITED PETFOOD

**igualdad de hecho** en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de Recursos Humanos de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**: selección, promoción profesional, formación, clasificación profesional, desarrollo de carrera profesional, igualdad retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso para todas las Personas que conforman la Plantilla de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

*El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es “hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.*

*La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su Título IV, Capítulo I, Art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de una Empresa.*

Teniendo en cuenta las modificaciones normativas realizadas con efectos de 8 de marzo de 2019 por el Real Decreto-ley y el 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, UP inicia la elaboración de un Plan de Igualdad de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

En cumplimiento del *Artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre* presentamos el Plan de Igualdad de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios.

En última instancia se ha publicado la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ley que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), así como de sus familias.

La actividad de la empresa se incluye en el sector Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía



UNITED PETFOOD

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON EL II PLAN DE IGUALDAD



UNITED PETFOOD

### COMPROMISO DE UNITED PETFOOD S.L.U. CON SU II PLAN DE IGUALDAD

UNITED PETFOOD S.L.U. en respuesta a su continuo compromiso con el establecimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, declara su voluntad de trabajar en el desarrollo de políticas y sistemas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. De acuerdo con la definición del principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; el 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 y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de UNITED PETFOOD S.L.U., desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, medidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral personal y familiar, prevención en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Estas medidas de igualdad se llevarán a cabo de manera que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se creará una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de elaboración del plan, del desarrollo y evaluación conforme establece el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre.

Firmado el 5 de Julio de 2024 por Henri Vershelde  
Director General

UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.U.  
Polígono La Nería s/n  
50720 El Burgo de Ebro (Zaragoza)  
CIF ES B-08132830  
R.M. de Zaragoza. Tomo 4.412. Folio 20. Hoja 2-48671

T +34 976104776  
F +34 976104771  
empresa@unitedpetfood.es  
www.unitedpetfood.es



UNITED PETFOOD

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son:

Por parte de la Representación Legal de Trabajadores/as		
Nombre y Apellidos	Sindicato	Puesto ocupado
MAITE DIARTE MONGE	UGT	Personal de almacén de materias primas
BEATRIZ GARCÍA MONTERDE	UGT	Personal envasado fin de semana
Por parte de la Empresa		
Nombre y Apellidos	Puesto Ocupado	
VIRGINIA PEREZ RABINAL	Directora RRHH y Finanzas	
ALBERTO RODRIGO FLORIA	Abogado externo	

PLAN DE IGUALDAD UP SPAIN



UNITED PETFOOD

### 3.1 ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE UNITED PETFOOD SPAIN SLU



UNITED PETFOOD

#### **ACTA I DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE UNITED PETFOOD S.L.U**

Reunidos en El Burgo de Ebro, siendo las 12,00 horas del día 17 de septiembre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad con el siguiente,

#### **COMPARECEN**

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz García Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Rabinal.

(Asesores Grupo Castilla:- María Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortega)

---

#### **ORDEN DEL DÍA**

**Primero.-**Constitución Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa UNITED PETFOOD S.L.U.

**Segundo.-** Composición de la mesa y propuesta de la elaboración de un reglamento funcionamiento interno.

**Tercero.-** Informe de diagnóstico.

**Cuarto.-** Redacción, lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión.

#### **ACUERDAN**

**Primero.- Constitución.**

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

**Segundo.- Composición.**

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento que se elabora para dicho fin que se adjunta al Acta como ANEXO 1 y que firman los integrantes de la composición en señal de conformidad. Las personas que forman la Comisión negociadora del Plan de Igualdad son las reseñadas con anterioridad:

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:



UNITED PETFOOD



UNITED PETFOOD

(UGT) D<sup>ña</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>ña</sup> Beatriz García Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Pérez Rabinal.

(Asesores Grupo Castillaz- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortega)

**Tercero.- Informe de diagnóstico.**

La parte empresarial ha expuesto el informe de diagnóstico y se compromete a remitir próximamente vía correo electrónico dicho informe para su lectura y análisis y se acordará una nueva reunión, una vez estudiado su contenido por las partes.

**Cuarto.- Redacción, lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión.**

Redactada el acta, se da lectura de la misma y es aprobada por unanimidad por todos los asistentes al finalizar la sesión.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión con el visto bueno y acuerdo de las partes, siendo las 12.30 horas del día 17 de septiembre del 2024.

D<sup>ña</sup>. Virginia Pérez Rabinal

D. Alberto Juan Rodrigo Floria

D<sup>ña</sup>. Beatriz García Monterde

D<sup>ña</sup>. Maite Diarte Monge



## ANEXO I

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISION DE IGUALDAD

La empresa **UNITED PETFOOD S.L.U** adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la Promoción de Igualdad de Género. Con el presente Reglamento Interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### 1.- Constitución y composición de la Comisión Negociadora

La Comisión de Igualdad de **UNITED PETFOOD S.L.U** será el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formular y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre hombres y mujeres.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad, cumpliendo con una composición equilibrada, estará constituida por:

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz Garcia Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Robinal.

(Asesores Grupo Castilla:- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortego)

#### 2.-Funciones y metodología de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso del segundo Plan de Igualdad de la Empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Actualización del plan conforme a normativa vigente.



### **Metodología**

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.
- Lgtbi.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años.

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

### **3.- Reuniones de la Comisión Negociadora**

Las reuniones se acordarán de común acuerdo entre los miembros de la Comisión pudiendo solicitarlas cada una de las partes cuando así lo estimen y con la antelación suficiente para



poder programar la convocatoria. En todo caso, durante el periodo de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, las partes se comprometan a reunirse, al menos, con periodicidad mensual hasta la negociación del plan de igualdad.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria. El orden del día y la documentación pertinente deberá remitirse a la otra parte con una antelación mínima de 10 días a la fecha de celebración de la reunión.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 10 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

---

#### 4.- **Adopción de acuerdos**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Las partes que conforman la Comisión Negociadora podrán contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, los cuales podrán intervenir con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de depósito, registro y publicidad del Plan de Igualdad, en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### 5.- **Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



UNITED PETFOOD



UNITED PETFOOD

#### **6.- Aprobación y modificación del Reglamento**

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión o se indique expresamente en el acta.

Se firma el presente reglamento por las partes que conforman la comisión negociadora en señal de conformidad y visto bueno con el contenido del mismo.

#### **7. Solución Extrajudicial de Conflictos**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.



#### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

##### ➤ **AMBITO PERSONAL**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de trabajadores y trabajadoras que conforman y pertenecen a **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, con independencia del nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto, así como será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

##### ➤ **AMBITO TERRITORIAL**

El presente Plan de Igualdad es de ámbito local y se aplicará en el Centro de Trabajo sito, en la actualidad, en El Burgo de Ebro, Polígono Industrial La Noria - El Vadillo, s/n 50730 El Burgo de Ebro, Zaragoza

##### ➤ **ALCANCE TEMPORAL**

El plan de Igualdad entrará en vigor con pleno efecto desde su firma por la Comisión Negociadora. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión Negociadora se determine su modificación o por mandato legal quedará sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.

El alcance del Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**.

PLAN DE IGUALDAD UNITED PETFOOD SPAIN SLU



## 5- INFORME DIAGNÓSTICO

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 7 del 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 se ha realizado un **Diagnóstico de situación**, con perspectiva de género, tanto en la recogida de información como en el análisis de los resultados donde se recoge información relativa a la igualdad de oportunidades en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** con plantilla de más de 50 trabajadores/as.

Se han llevado a cabo actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa y análisis en cuanto a los diferentes ejes del Decreto Ley 901/2020 de 13 de octubre que en el Capítulo III Artículo 7 establece que el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para realización del Diagnóstico han intervenido:

- Comisión Negociadora
- Responsables internos del proyecto
- Consultores/as especializados en Recursos Humanos y con formación en Igualdad de Oportunidades en las Empresas pertenecientes a la Unidad de Consultoría Estratégica de Carlos Castilla Ingenieros S.A.

Todos los datos analizados en el Diagnóstico Cuantitativo de Empresa se encuentran segregados por género y tienen fecha de corte a Julio de 2024.

Este diagnóstico ha permitido obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse en el Plan de Igualdad, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. La realización de este análisis ha supuesto las siguientes ventajas:



- ✓ Permite conocer la realidad de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** en materia de igualdad de oportunidades, disponiendo de una serie de indicadores concretos de los ámbitos que se consideran clave para impulsar la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- ✓ Proporciona un punto de partida a partir del cual tomar decisiones a fin de planificar acciones, tanto las encaminadas a reforzar los puntos fuertes como las que permitan establecer medidas de mejora.
- ✓ Facilita el establecimiento de un sistema de evaluación continua sencillo, fácil y aplicable para avanzar en el camino de la excelencia organizativa hacia la paridad.

### **Resultados del Diagnostico**

En el momento de recogida de datos cuantitativos de Empresa la Plantilla de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** es de 281 trabajadores/as, de los cuales el 62% (173) son trabajadores y el 38% (108) trabajadoras. Plantilla no incluida en los criterios de paridad establecidos en la Ley de Igualdad (60%-40%)

Por tipos de contratos, toda la plantilla tiene contrato indefinido. Indefinido a tiempo completo está el 96% de mujeres y el 98% de hombres. Y a tiempo parcial el 2% de hombres y 4% de mujeres.

Por categorías en Órganos de Dirección el 71% son mujeres y el 29% hombres. En los Mandos Intermedios la presencia de mujeres es del 24% y de hombres el 76% y en el resto de la plantilla, la presencia de trabajadores es del 61% frente a trabajadoras que es de 39%.

Por rangos de edad, a partir de 30 años la presencia de hombres y mujeres es paritaria, siendo el 41% de mujeres y 59% de hombres en este tramo de edad.

La banda de 20 a 29 años (28% mujeres y 72% hombres) presentan porcentajes más alejados de los criterios de paridad.

#### **➤ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION**

En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, por norma general, los factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación son diferentes dependiendo del área para el cual se realiza el proceso.

Durante el año 2023 se produjeron un total de 41 incorporaciones de las cuales el 34% fueron mujeres y el 66% hombres. En el mismo periodo se dieron 16 salidas de personal, un 13 % de mujeres y un 88% de hombres

Para los puestos de fábrica las necesidades vienen derivadas del incremento de la producción, la adquisición de nuevos clientes y en ocasiones puntuales por sustitución producidas por salidas de personal.



UNITED PETFOOD

En estos casos el sistema de reclutamiento es a través de personal que comienza su desarrollo profesional en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** por medio de una E.T.T, y tras unos meses se incorpora de forma estable en la empresa.

Prueba de ello es que del total de incorporaciones producidas en la compañía el 95% se han realizado por medio de este proceso, de los cuales 33% eran mujeres y el 67% hombres

En los puestos de trabajo de oficina el factor que determina principalmente el inicio de un proceso de selección es el aumento del volumen de trabajo generado por el crecimiento de la compañía y como anteriormente y de manera puntual por sustituciones del personal o rotación.

Cuando las necesidades de contratación vienen derivadas de puesto de oficinas se suele acudir a E.T.T, Escuelas Universitarias y a planes de incorporación de acceso a la empresa como es el programa GRADUATE en empresas externas de consultoría de RRHH

El proceso de selección en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** comienza con la solicitud por parte del personal responsable del departamento de la necesidad de llevar a cabo nuevas incorporaciones. Dicha solicitud será recogida por Dirección de Recursos Humanos o Gerencia que procederá a estudiar la idoneidad de la misma.

**UNITED PETFOOD SPAIN SLU** tiene externalizado los procesos de selección, diferentes para los puestos de mano de obra directa (personal de fabrica) y mano de obra indirecta (personal de oficina). Son ETT y/o Consultorías de Selección las que realizan los procesos de reclutamiento, criba curricular, entrevistas, etc. presentando candidaturas finales a la empresa conforme los requerimientos de las posiciones ofertadas. Para determinados puestos de trabajo se realizan pruebas de conocimiento como un filtro mas en el proceso de decisión.

Por norma general la última decisión sobre la incorporación del candidato/a la tiene la Dirección del Departamento, Dirección de Operaciones y/o Dirección General.

La persona de RRHH perteneciente a **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** cuenta con formación específica en materia de igualdad.

Todo el proceso de reclutamiento y selección se realiza garantizando la igualdad de oportunidades sin discriminación de ningún tipo, si bien hay ciertos departamentos que están masculinizados debido a la falta de candidaturas femeninas recibidas (mantenimiento, extrusión), departamentos feminizados por falta de candidaturas masculinas (envasado) o puestos de trabajo donde la presencia de hombres es superior a la de mujeres (carretillero/a) en línea con el historio de estereotipos de estas posiciones en el ámbito industrial



En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, no se considera que existan barreras internas ni externas para la incorporación de mujeres a la Empresa en los procedimientos de selección establecidos.

En lo que respecta a las salidas que se producen en la compañía, las principales causas son despidos, cese voluntario y finalización de contrato. Durante el periodo analizado del total de las personas que han cursado baja definitiva, el 13% han sido mujeres y el 88% hombres.

#### ➤ FORMACION

Para **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** la formación de las personas en su puesto de trabajo es vital para garantizar el desarrollo de estas. Considera la Formación como un proceso continuo y por ello cuenta con un Plan de Formación Corporativo Anual.

Al inicio del año, cada responsable detecta y recopila las necesidades de formación de su equipo, las cuales traslada a Dirección de Recursos Humanos. Del mismo modo estas peticiones pueden ser realizadas durante el resto del año siempre una vez se detecten las necesidades formativas a cubrir.

Existe dos tipos de programas formativos, obligatorios y voluntarios.

Los obligatorios son comunicadas al personal destinatario por los/as Responsables y se realizan dentro del horario laboral, siempre y cuando las necesidades del puesto lo permitan y de no ser así dichas horas son recompensadas. En la mayoría de los casos se trata de formaciones dirigidas a certificaciones en materia de PRL, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente y cubrir necesidades de ajuste persona/puesto.

En lo que respecta a la formación de carácter voluntario, se realiza en jornada laboral (excepto idiomas). Las ofertas formativas son comunicadas directamente por los/as Responsables a sus equipos de trabajo.

En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** no existen barreras que impidan acceder a las mujeres a la formación, por lo que no se ofrece formación específica al colectivo femenino de la Empresa. Igualmente, no se ha ofrecido formación a la plantilla en materia de Igualdad, habiendo recibido esta formación el personal integrante de la Comisión de Igualdad del Plan anterior.

Durante el año 2023, han sido 77 (37%) mujeres y 129 (63%) hombres las personas participantes en el Plan de Formación. Las horas de formación recibidas dan una media de 10,84 horas a mujeres y una media de 6.4 horas a hombres.

Dentro de la variedad de materias impartidas, el mayor porcentaje de asistentes han sido en Seguridad Alimentaria y Food Defense con un 37% de mujeres y un 63% de hombres. Existen contenidos formativos cuya asistencia



ha sido paritaria entre la plantilla como es el caso de Gestión de Emociones, Inglés, Compras y Prevención.

Por otro lado, materias como el caso de Aplicaciones Informáticas han sido exclusivamente recibidas por hombres y en el caso de cursos relacionados con RRHH y Frances exclusivamente por mujeres.

Entre las materias impartidas mayoritariamente al personal femenino se encuentran las relacionadas con temas Contable, Legales-Mercantiles y de Tesorería, así como las relacionadas con nutrición. Las materias con presencia mayoritaria de hombres hacen referencia a temas relacionados con Medio Ambiente y Mejora del desempeño

#### ➤ **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La fórmula habitual de promocionar en la Empresa es el ascenso por categoría. Sin existir un proceso formal y estandarizado de Promoción y Carrera Profesional, las promociones a nivel superior se dan en base a la experiencia y conocimiento del proceso.

En los puestos de fábrica se acude a los miembros que de manera natural han ido adquiriendo funciones en caso de suplencias, o necesidad, lo cual le ha ayudado adquirir experiencia y demostrar las capacidades necesarias para promocionar hacia nuevas responsabilidades.

Del mismo modo **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** cuenta con un sistema de dirección por objetivos utilizado como fuente decisoria en el momento de necesidades promocionales de la plantilla.

Por el momento la compañía no dispone de Planes de Carrera.

Durante el año 2023, han sido 28 las personas promocionadas en la empresa. El 36% mujeres (10) y el 65% hombres (18). Los principales tipos de promoción se dan por antigüedad (6 mujeres, el 32%) y 13 hombres (68%) y cambios de Categoría por decisión de la empresa, en este caso han sido un 44% de mujeres (4) y un 56% de hombres (5) promocionados.

Por tipo de categoría profesional, el mayor número de personas promocionadas son Peón/a Especialista que ascienden a Oficial/a de 2<sup>oa</sup> con un 33% de mujeres y un 67% de hombres y de Oficial/a de 2<sup>oa</sup> a Oficial/a 1<sup>oa</sup> con el 29% de mujeres y un 71% de hombres.

#### ➤ **RETRIBUCIONES**

La política salarial de la Empresa viene marcada por el convenio colectivo de aplicación. La empresa marca un salario de entrada, superior al establecido por el convenio y posteriormente se realizan revisiones anuales llevadas a cabo por la dirección de las distintas áreas y departamentos.



**UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, dispone de una política de retribución fija y retribución variable (Bonus) que posibilita complementar el sistema de compensación total.

Los criterios que se utilizan vienen determinados según un sistema de Dirección por Objetivos comunicado desde hace tiempo por la empresa y conocido por la plantilla. Se utiliza un sistema de bonus en función de la consecución de los objetivos alcanzados por los/as trabajadores/as y los objetivos de grupo.

➤ **CONDICIONES DE TRABAJO**

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, existen distintos turnos: jornadas partidas, completa, solo de fines de semana, etc. en función de los requerimientos de cada puesto de trabajo.

En los turnos de fábrica, el 56% de las mujeres hacen turno mañana/tarde/noche, el 13% de las mujeres el turno de Fin de semana, y el 27% de las mujeres el turno central de lunes a viernes y con flexibilidad horaria

Los hombres, el 69% hacen horario de turnos de lunes a viernes, un 11% realiza turnos de fines de semana y un 14% lleva el turno de lunes a viernes de central. Finalmente, el 2% su turno es de solo sábados.

El mayor número de bajas se ha producido por incapacidad Temporal, en este caso un 32% han sido mujeres (38) frente a un 80% que han sido hombres (80). Respecto a las bajas por accidente laborales se han dado 12 casos, donde el 58% han sido hombres y el 42% mujeres.

➤ **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR LABORAL**

En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** existe un procedimiento formal y aprobado por la RLT que es comunicado y conocido por la plantilla y incluye el proceso a seguir para solicitar medidas de conciliación.

Respecto a los permisos concedidos por maternidad/paternidad, han sido 9 hombres y 8 mujeres quienes se han acogido a dicho permiso. Permiso de baja por riesgo de embarazo ha sido solicitado por 7 mujeres. Reducciones de jornada por cuidado de hijo/a, lo han solicitado 5 mujeres y 1 hombre.

➤ **INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA**

La presencia femenina es superior en los Departamentos de Administración, RH y Finanzas (86%-14%), en Seguridad Alimentaria, Nutrición Medio Ambiente (84%-16%), en Packaging y Desarrollo de Producto (80%-20%) y Control Gestión-Exportación (75%-25%).

Tanto en el área de Dirección General como en el departamento de Compras y Aprovisionamiento, hay la misma presencia de hombres que de mujeres (50%-



50%). En los departamentos de Operaciones (32%-68%), TIC y RRSS (17%-83%) la presencia de hombres es mayoritaria.

Los puestos de trabajo masculinizados son los de Jefe/a de Turno Molienda-Extrusión, Personal de Almacén, Personal de Almacén de Materia Prima y premezclas, Personal Extrusión, Personal Extrusión Snacks, Personal dosificación Snacks, Personal Molienda, Personal Recepción MMPP, Técnico/a de Mantenimiento, Técnico/a Informática, puestos históricamente asociados al personal masculino.

Dentro de los puestos con presencia mayoritaria de mujeres/feminizados están el Técnico/a de Laboratorio, Técnico/a de Atención al Cliente y Personal de Envasado.

➤ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO. VIOLENCIA DE GENERO**

En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** existe un Protocolo de acoso comunicado a la plantilla en el I plan de Igualdad, a través del cual habilitan procedimientos específicos para su prevención y estable cauce para denuncia o reclamación.

➤ **VIOLENCIA DE GENERO MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERSONAS INMIGRANTES**

Actualmente el **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** no realiza actuaciones o medidas en relación con la violencia de género (información, sensibilización, etc.) ni cuentan con programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

En el caso de la inserción del colectivo de personas con discapacidad, la localización de la empresa y necesidad de desplazamiento suponen una barrera muy importante para este colectivo siendo complicado que quieran acceder a formar parte de la organización.

También dispone de programas de incorporación dirigidos a los colectivos más jóvenes.

➤ **SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS**

La empresa cuenta con un servicio de Prevención ajeno, el puesto de Coordinador/a de PRL y la colaboración semanal de un técnico/a de PRL con lo que garantizar la seguridad y salud de su plantilla.

En la empresa se han desarrollado informes de siniestralidad, pero no están desagregados por sexos.



Si se dispone de medidas de salud laboral implantadas específicamente a las mujeres en situaciones de embarazo principalmente por la alta exposición al ruido.

➤ **LGTBIFOBIA**

La empresa ha hecho extensivo el protocolo al colectivo LGTBI Y cuenta con protocolos y políticas desarrolladas con el objetivo evitar que se produzcan conductas inadecuadas con los colectivos minoritarios. Igualmente, este conjunto de reglas vela por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI.

➤ **COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA**

El Plan de Comunicación interna entiende a cada persona como parte del proyecto empresarial, y no como un simple cliente, buscando la complicidad y haciéndoles sentir que participan con los hitos y logros. Pretende crear sensación de pertenencia y hace que la plantilla se identifique y sienta que son parte de la empresa, hecho que los motiva a conseguir los objetivos.

**UNITED PETFOOD SPAIN SLU** cuenta como canales principales de comunicación el portal del empleado/a, las comunicaciones vía correo electrónico, así como la constante intercomunicación entre departamentos y equipos.

Como canal de comunicación externa destaca la página Web de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** [www.unitedpetfood.es/es](http://www.unitedpetfood.es/es) con una finalidad principalmente comercial e informativa y a través de la cual la empresa pone a disposición del público en general sus políticas de RSC, compromisos de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente...etc. así como su amplia política de privacidad

En general el lenguaje utilizado es no es inclusivo primando la presencia del género masculino sobre el femenino o inclusivo, dicha paridad si está presente en la imágenes y videos expuestos.



## 6- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Características del plan de igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

### Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** Los diagnósticos se han realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada desde la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, comunicación, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como en lo referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para el desarrollo de este Plan se han utilizado los datos Globales de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.



En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones, etc.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las posibles desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por la Comisión Negociadora que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados, su impacto en la empresa, etc.

### **Definiciones.**

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se plasman algunas definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

#### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Promoción de la igualdad.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **Sexo**

Característica biológica que diferencia a los machos de las hembras de cualquier especie. Al definir el sexo de una persona se está haciendo referencia a la manera de nombrar la diferencia biológica entre mujeres y hombres. Coincide en todo tiempo y cultura.

### **Género**

1. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas



como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

2. Conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación con los distintos comportamientos que deberían tener mujeres y hombres.

Es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. Las y los individuos conservan margen de adaptación a su entendimiento del «deber ser». Cuando hombres y mujeres establecen sus interacciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

### **Socialización de Género**

Proceso mediante el cual se encasilla de forma diferente a mujeres y hombres en nuestra sociedad asignándoles distintos roles y estereotipos.

### **Estereotipo**

Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además, suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

### **Roles**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres e inculcadas y perpetuas según el contrato social de género. Representan las distintas funciones que se consideran ejercemos tradicionalmente.

### **Discriminación**

«Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera».(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.)

### **Discriminación directa**

«Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención



a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable». (Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

### **Discriminación indirecta**

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo». (Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

«El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

### **Lenguaje no sexista**

Es aquel que no subordina lo femenino y a las mujeres en lo masculino. El lenguaje debe expresar la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.

### **Lenguaje sexista (machista)**

Es aquel que deja de lado y excluye a las mujeres (uso del masculino como genérico), infravalora (zorro, zorra), ridiculiza (refranes), subordina (Sra. de).

### **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y



hogareñas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

### **Acoso por razón de sexo**

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo». (Art. 7.2, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

### **Acoso sexual**

«Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo». (Art. 7.1, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)



### **Objetivos del plan de igualdad**

Este plan se inspira en un principio básico: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión suponga un obstáculo.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con la Implantación de este Plan de Igualdad, **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** pretende entre otros los siguientes objetivos:

Objetivos generales:

- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo de manera directa e indirecta. Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución, Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proyectar una nueva imagen pública, incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** por su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Formalizar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres a través de los procesos de Recursos Humanos.
- Configurar una nueva cultura de empresa, incluyendo en la gestión empresarial la necesidad de tener en cuenta a las mujeres en la misma medida que a los hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.
- Potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevenir cualquier manifestación de acoso en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** con un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.



- Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructura hasta obtener una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**
- Promover procesos de gestión que reconozcan, valoren, utilicen, fomenten y refuercen adecuadamente las potencialidades de toda la plantilla, mejorando la calidad de los productos y servicios y, por tanto, los estándares empresariales.

Planteamos así mismo el desarrollo de los siguientes Objetivos Específicos:

- ✓ *Acceso al empleo:* Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

Se establecerán metodologías sistemáticas en las que se contemplará la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de puesto de trabajo dentro de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** de manera que se asegure una política de igualdad y no discriminación entre los hombres y mujeres que trabajan en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** y/o se vayan a incorporar a ella.

- ✓ *Condiciones de trabajo y retribución:* Garantizar la transparencia del sistema retributivo de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

**UNITED PETFOOD SPAIN SLU** trabajará para 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.

- ✓ *Promoción:* Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Se implantarán en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa. Se asegurará la objetividad y no discriminación en la promoción evitando requisitos de promoción relacionados directamente con el sexo.

- ✓ *Formación:* Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista.

Se garantizará el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación y se formará a todo el personal de **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** en sensibilización en igualdad de oportunidades y de trato.



- ✓ *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:* Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de las Empresas en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

Se crearán y fomentarán acciones específicas en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- ✓ *Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral:* Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.
- ✓ *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:* Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. Revisar y actualizar el protocolo de actuación existente para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo adaptándolo a la legislación vigente e incluyendo la prevención del acoso por LGTBIFOBIA.
- ✓ *Comunicación.* Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.
- ✓ *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad:* se revisarán todos los documentos internos y externos de la Empresa, la Comunicación Interna y la Comunicación Corporativa, eliminando vocablos y expresiones sexistas que pueda haber, y se facilitará formación en Comunicación no sexista a los trabajadores y trabajadoras de la empresa como medio de extensión en el uso no sexista del lenguaje.



7- MEDIDAS DE IGUALDAD

**Área de actuación: Proceso de selección y contratación**

**Objetivo 1:** Garantizar en los procesos de selección y contratación la igualdad de oportunidades a través de procedimientos objetivos basados en los principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto con ausencia de toda discriminación basada en el sexo de las personas.

**Medidas:**

- ✓ Acción n.º 1. Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
Medida	<b>EVITAR DISCRIMINACIONES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO</b>
Objetivos que persigue	Promover y potenciar la diversidad de potenciales candidatos/as a los procesos de selección publicitados para garantizar que en estos procesos de selección no se vulnere el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas profesionales de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se redactarán sin discriminación de género todos los documentos intervinientes en los procesos de selección de personal de UNITED PETFOOD SPAIN SLU</li> <li>– Se empleará para ello un lenguaje neutro y no sexista.</li> <li>– Se confeccionarán anuncios en las ofertas de empleo sin sesgos ni preferencias por uno u otro sexo.</li> <li>– Las convocatorias de empleo estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo (Manual de DPT).</li> <li>– La descripción del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata, se redactarán de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base a circunstancias personales.</li> <li>– En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación y no se tendrán en cuenta las condiciones físicas o de género de la persona candidata, atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Potenciales candidatos/as (internos/as y externos/as) de los puestos a cubrir
Cronograma de implantación	Desde los 6 meses de implantación del Plan de Igualdad
Responsable	RR HH, Responsables de cada área que intervienen en los procesos de selección.
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Anuncios de empleos ofertados



UNITED PETFOOD

	✓ Fichas descripción de puestos (Job Descriptions)
Indicadores de seguimiento	✓ El 100% de las convocatorias de empleo ofertadas se redactarán con lenguaje no sexista, según descripción establecida en el Manual de Puestos de Trabajo.

PLAN DE IGUALDAD UP Spain



## Área de actuación: Formación

**Objetivo 2: promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todos/as trabajadores/as de UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

**Medidas:**

- ✓ **Acción n. °2.** Formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista.
- ✓ **Acción n. °3.** Informar y formar a la plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU del nuevo plan de igualdad.
- ✓ **Acción n.° 4.** Evitar discriminaciones en el acceso a la formación.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	<b>FORMACIÓN</b>
Medida	<b>FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la Plantilla de trabajadores y trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN SLU Instruir a la plantilla en el uso de un lenguaje no sexista.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incluir, progresivamente, en el plan anual de formación, contenidos formativos en temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y en lenguaje no sexista.</li> <li>– Fomentar la asistencia del personal directivo y del personal de Recursos Humanos, y alentar la participación de los hombres, en los cursos de materias relacionadas con la igualdad.</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo plan de formación corporativo tras la aprobación del plan de igualdad
Responsable	RR.HH. Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios/Materiales previstos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jornadas y sesiones formativas.</li> <li>✓ Material formativo en materia de igualdad y lenguaje no sexista.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	✓ Porcentaje de plantilla formada en materia de igualdad desagregada por sexo



Ficha de Medida 3

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	<b>INFORMAR Y FORMAR A LA PLANTILLA DE UNITED PETFOOD SPAIN SLU DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD.</b>
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla
Descripción detallada de la medida	– Informar y formar a la plantilla sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	A partir de la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH, Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Asignación presupuestaria para la realización y puesta en marcha de la actividad. Dossier informativo Nuevo Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	✓ Número de personas formadas / Número de personas informadas

PLAN DE IGUALDAD



Ficha de Medida 4	
Área de actuación	<b>FORMACIÓN</b>
Medida	<b>EVITAR DISCRIMINACIONES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN</b>
Objetivos que persigue	Realización de planes de formación que incluyan acciones y contenidos formativos dirigidos a lograr una composición equilibrada en cuanto a porcentaje de trabajadores y trabajadoras formados.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inclusión de los criterios de igualdad de oportunidades en el Diseño del Plan de Formación Corporativo anual, de manera que se promueva la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género</li><li>- Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización, impartición, lo sea con escrupuloso respeto al principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional.</li><li>- Se comunicará y facilitará el acceso voluntario a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.</li><li>- Revisar y ampliar el criterio de análisis de necesidades de formación, por el que los trabajadores y las trabajadoras pueden proponer nuevas materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional. Estos contenidos se incluirán como formación voluntaria de los Planes de Formación de la Empresa.</li></ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	A partir del segundo año tras la aprobación del plan de igualdad
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Comunicados informativos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Personal formado segregado por género y contenido formativo.</li><li>✓ Tipos de formaciones realizadas por puesto de trabajo de las personas participante a los cursos de formación.</li></ul>



## Área de actuación: Promoción profesional

**Objetivo 3:** garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción profesional en UNITED PETFOOD manteniendo que los procesos de promoción y desarrollo profesional se realicen de manera objetiva y basados en los principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto con ausencia de toda discriminación basada en el sexo de las personas y asegurando que son promocionadas las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades.

**Medidas:**

- ✓ **Acción n.º 5.** Se ofrecerá igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en los procesos de promoción.

Ficha de Medida 5	
Área de actuación	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
Medida	<b>OFRECER IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN</b>
Objetivos que persigue	Incrementar la igualdad en todas las áreas/departamentos de la Empresa empleando un lenguaje no sexista con el que se sobreentienda que hombres y mujeres pueden acceder en condiciones de igualdad a un mismo cargo de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	– Podrán establecerse medias de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos y/o funciones profesionales en los que estén menos representadas.
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir del segundo año de aprobación del plan de igualdad
Responsable	RR. HH.
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Información Internos.
Indicadores de seguimiento	✓ Porcentaje de hombres y mujeres promocionados por puesto, sexo, edad, nivel, etc..



## Área de actuación: Retribuciones y Auditoría Retributiva

**Objetivo 4:** garantizará 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:**

- ✓ **Acción n.º 6.** Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

Ficha de Medida 6	
Área de actuación	<b>RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>
Medida	<b>REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA</b>
Objetivos que persigue	<p>Asegurar la equidad interna y externa de la política retributiva, así como certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.</p> <p>Revisar el sistema de retribución existente en la empresa, garantizando la transparencia, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.</p>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, según lo desarrollado por el UNITED PETFOOD SPAIN SLU</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la Plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	A la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	RR. HH y Comisión Negociadora/Seguimiento Plan de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Estudio retributivo o Informe salarial
Indicadores de seguimiento	✓ Elaboración del Informe



**Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Objetivo 5: garantizar la Conciliación para los/as trabajadores/as de UNITED PETFOOD SPAIN SLU y difundir las medidas existentes entre los empleados/as.

Medidas:

- ✓ Acción n.º 7 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional en la empresa.
- ✓ Acción n.º 8. Fomentar la corresponsabilidad.

Ficha de Medida 7	
Área de actuación	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL</b>
Medida	<b>PROMOVER UNA CULTURA QUE FACILITE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR/PERSONAL Y PROFESIONAL EN LA EMPRESA</b>
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción ni en el acceso a la formación.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Difusión a toda la plantilla las medidas existentes en la empresa de Conciliación de la Vida familiar y Laboral.</li> <li>– Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. Es decir, las licencias y permisos no constituirán ningún tipo de discriminación para las personas.</li> <li>– UNITED PETFOOD SPAIN SLU garantizará que las personas que se acojan a permisos o licencias no verán frenada su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción o participación en cursos de formación.</li> <li>– Dado que por lo general la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, se fijará como objetivo básico futuro de desarrollo de esta materia, el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Al año de aprobación del plan de igualdad
Responsable	RR.HH. y Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medidas de Conciliación Laboral y personal.</li> <li>✓ Medios de difusión de las medidas de Conciliación.</li> </ul>



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Difusión de las medidas de Conciliación.</li><li>✓ Permisos y licencias solicitados por trabajadores/as.</li></ul>
----------------------------	--

Ficha de Medida 8	
Área de actuación	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORA</b>
Medida	<b>FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD</b>
Objetivos que persigue	Sensibilizar a todos/as los/las trabajadores y trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN SLU de la necesidad de igualdad y corresponsabilidad en el reparto de tareas y cuidado de personas dependientes.
Descripción detallada de la medida	- La empresa preparará, junto con la parte social, una campaña informativa dirigida a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y cuidado de personas dependientes.
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Tercer año una vez aprobado el plan de igualdad
Responsable	RR.HH. y Comisión Negociadora/Seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Campaña divulgativa, dossier, documentos, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Cambios producidos en la situación de reparto de tareas y de personas dependientes: trabajadores/as acogidos/as a las medidas de conciliación



## Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

**Objetivo 6: garantizar una comunicación efectiva interna y externa y libre de signos sexistas entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.**

**Medidas:**

- ✓ **Acción n.º 9.** Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar el sexismo.
- ✓ **Acción n.º 10.** Comunicación de la implantación del nuevo plan de igualdad.

Ficha de Medida 9	
Área de actuación	<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b>
Medida	<b>REVISAR, CORREGIR Y VIGILAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES UTILIZADAS EN LAS COMUNICACIONES A FIN DE ELIMINAR EL SEXISMO.</b>
Objetivos que persigue	Asegurar que la Comunicación en UNITED PETFOOD SPAIN SLU fomente una imagen igualitaria de hombres y mujeres. Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En todas las comunicaciones e informaciones de UNITED PETFOOD SPAIN SLU, así como en actos públicos de divulgación y publicidad se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.</li> <li>– Se elaborará y difundirá una guía para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados, tanto internos como externos</li> <li>– Se utilizarán los medios internos de comunicación (portal del/a empleado/a, correos electrónicos, publicaciones, etc.) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.</li> <li>– Se revisará el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: portal del/a empleado/a, correo electrónico, etc., así como de la página web y cualquier otro medio de comunicación interna y externa con el fin de eliminar posibles términos sexistas.</li> <li>– Se revisará el lenguaje e imágenes que estén presentes en el lugar de trabajo (taquillas, tablón de anuncios, pantallas, etc.) y que puedan contener elementos sexistas</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Toda Plantilla
Cronograma de implantación	Tercer año una vez aprobado el plan de igualdad
Responsable	RR.HH. y Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad



Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Formularios, copias, manuales y en general medios de comunicación interna y externa de la Empresa.
Indicadores de seguimiento	✓ Incremento de uso de vocabulario no sexista en la plantilla de la Empresa. ✓ Número de documentos cambiados y/o adaptados al lenguaje inclusivo.

**Ficha de Medida 10**

Área de actuación	<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b>
Medida	<b>COMUNICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD</b>
Objetivos que persigue	Contribuirá a sensibilizar al conjunto de la plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU tanto en el ámbito profesional como personal, en la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres y en la eliminación de la discriminación por razones de género.
Descripción detallada de la medida	- Comunicar a toda la plantilla el Plan de Igualdad de UNITED PETFOOD SPAIN SLU y los objetivos asociados al plan que se van a poner en marcha, a través de los medios y canales de comunicación existentes en la Empresa.
Personas destinatarias	✓ Toda Plantilla
Cronograma de implantación	A los 3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Comunicado interno, Portal del Empleado/a, correo electrónico, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de personas informadas. ✓ Comunicado realizado: si/no



## Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo 7:** Se revisará y actualizará según la normativa vigente el protocolo actual para actualizarlo cuando se aprueben e implementen las acciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre en el convenio colectivo

### Medidas

- ✓ **Acción n.º 11.** Revisión del procedimiento actual adecuándolo a la normativa vigente e implantación del nuevo protocolo de acoso por razón de sexo, acoso moral y colectivo LGTBI cuando sea publicado por el convenio colectivo de la empresa
- ✓ **Acción n.º 12.** Difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo revisado y actualizado a la normativa vigente.

Ficha de Medida 11	
Área de actuación	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL</b>
Medida	<b>REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO ACTUAL E IMPLANTACIÓN DEL NUEVO PROTOCOLO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y COLECTIVO LGTBI CUANDO SEA PUBLICADO POR EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA</b>
Objetivos que persigue	Revisión del procedimiento actual e implantación del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso moral actualizado, si se da el caso, con la legislación vigente
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y si es el caso, elaborar el nuevo protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de la Empresa.</li> <li>- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.</li> <li>- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y LGTBIFOBIA en la Empresa.</li> <li>- Incluir el Protocolo para la inclusión social de personas y la prevención de la LGTBIFOBIA</li> </ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. y Comisión Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Procedimiento y declaración de principios
Indicadores de seguimiento	✓ Procedimiento revisado y actualizado



Ficha de Medida 12	
Área de actuación	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL</b>
Medida	<b>DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO REVISADO Y ACTUALIZADO A LA NORMATIVA VIGENTE</b>
Objetivos que persigue	Comunicación efectiva del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a todos/as los trabajadores y trabajadoras, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"><li>– Dar a conocer a toda la plantilla de UNITED PETFOOD SPAIN SLU el Protocolo de actuación actualizado, frente a posibles situaciones de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral dentro de la empresa.</li><li>– Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.</li><li>– Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.</li></ul>
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. y Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos: ✓ Protocolo actualizado para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Tabón de anuncios, Intranet u otros medios de distribución.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Medios de difusión empleados.</li><li>✓ Entrega a toda la Plantilla y a al personal de nueva incorporación del Protocolo de Acoso.</li></ul>



## Área de actuación: Víctimas de Violencia de Género

**Objetivo 9:** concienciar sobre la importancia de eliminar las relaciones de malos tratos y fomentar las relaciones sin violencia con la eliminación de prejuicios, mitos y estereotipos de género.

**Medidas:**

- ✓ **Acción nº13.** Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida 13	
Área de actuación	<b>VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
Medida	<b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	- Ofrecer ayuda para recibir asesoramiento a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	✓ Mujeres de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	A la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH., Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos ✓ Material informativo específico. Revisiones periódicas.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de acciones de ayuda ejecutadas



## Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

**Objetivo 8: Prevención de Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género. Garantizar una correcta prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo tanto para mujeres como para hombres de UNITED PETFOOD SPAIN SLU**

**Medidas:**

- ✓ **Acción nº14.** Revisar, con perspectiva de género, el plan de prevención de riesgos laborales de UNITED PETFOOD S L U.
- ✓ **Acción nº15.** Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- ✓ **Acción n.º16.** Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.
- ✓ **Acción n.º 17.** Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo

Ficha de Medida 14	
Área de actuación	<b>PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
Medida	<b>REVISAR, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de Salud Laboral de la Empresa
Descripción detallada de la medida	Revisar el Plan de Prevención de riesgos laborales de UNITED PETFOOD SPAIN SLU asegurando que se contempla la perspectiva de género.
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer año de la aprobación del plan de igualdad
Responsable	RR.HH. Coordinador/a PRL, Servicio Ajeno de Prevención, Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad
Recursos asociados	✓ Asignación presupuestaria para PRL
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.</li> <li>✓ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.</li> </ul>



Ficha de Medida 15	
Área de actuación	PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Objetivos que persigue	Evitar cualquier discriminación en medidas de prevención de salud y riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	– Desarrollar un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros.
Personas destinatarias	✓ Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir del segundo año de aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad y Coordinador/a PRL, Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos ✓ Plan de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.
Indicadores de seguimiento	✓ Revisión de documentación en términos de género. ✓ Informes de siniestralidad por género. ✓ Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.



Ficha de Medida 16	
Área de actuación	<b>PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
Medida	<b>POTENCIAR EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE SALUD, PREVENCIÓN Y DIAGNÓSTICO PRECOZ DE ENFERMEDADES ESPECÍFICAS DE LA MUJER</b>
Objetivos que persigue	Concienciar a las trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN SLU de la necesidad de prevenir enfermedades específicas del género femenino.
Descripción detallada de la medida	– Se potenciarán e incorporarán dentro de UNITED PETFOOD SPAIN SLU, acciones y píldoras formativas dirigidas a la promoción de la salud, prevención y el diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.
Personas destinatarias	✓ Trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	Segundo año desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. Comisión Negociadora/Seguimiento de Igualdad y Coordinador/a PRL, Empresa de Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos ✓ Material informativo específico.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de acciones programadas y ejecutadas



## Ficha de Medida 17

Área de actuación	<b>PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
Medida	<b>MEJORAR LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD A TRAVÉS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas preventivas necesarias para que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no realicen actividades que supongan riesgo de exposición a agentes o condiciones de trabajo, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos, pueda poner en peligro la seguridad de la madre o del bebe.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"><li>– A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.</li><li>– Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo</li></ul>
Personas destinatarias	✓ Trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN SLU
Cronograma de implantación	A la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	RR.HH. Coordinador/a PRL y Comisión Seguimiento de Igualdad Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Medios / Materiales previstos <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Material informativo específico.</li><li>✓ Revisiones periódicas.</li></ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Número de mujeres embarazadas o periodo de lactancia</li><li>✓ Número de mujeres que solicitan la medida</li></ul>



## 8.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

En **UNITED PETFOOD SPAIN SLU** se acuerda que será la Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades la que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, estableciendo las bases que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Compuesto por Representantes de las Empresas y Representantes Legales de los/as Trabajadores/as de la Empresa, tienen definidas, entre otras, las siguientes competencias:

- Realizar el seguimiento y control de las diferentes fases de elaboración e implantación del plan de igualdad en **UNITED PETFOOD SPAIN SLU**, así como de las acciones positivas a implantar, sugiriendo cuantas adaptaciones y mejoras estime necesarias para lograr la consecución de los objetivos previstos.
- Evaluar la gestión del plan, y la implantación de las acciones positivas se han realizado de acuerdo con el calendario previsto, así como si los medios y recursos previstos son los adecuados.

La Comisión de Igualdad realizará una Evaluación sobre el grado de consecución de las acciones planificadas a mitad de la vigencia del Plan de Igualdad, así como la evaluación del Plan de Igualdad a su finalización.

El Comité de Igualdad se reunirá anualmente para realizar el seguimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad vigente. Estos indicadores anualmente pueden sufrir variaciones en función de los resultados obtenidos. Las evaluaciones de seguimiento se irán anexando al presente documento.

La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados.

Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.

## 9.- EVALUACION Y REVISION

### Quando se va a medir

El Plan de Igualdad se medirá de manera continua durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:

- Evaluación de diagnóstico: en esta fase, que se realizó previamente a la elaboración del Plan, nos permitió conocer la realidad de la Entidad en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo durante 4 años.



- La evaluación durante la fase de desarrollo del Plan nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.
- La evaluación final, realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los /las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora.

### **Objetivos de la evaluación**

La evaluación nos permitirá prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber.

Por ello, evaluar el Plan de Igualdad persigue varios objetivos:

- Mantener la no discriminación en el número de las mujeres frente a los hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa.

El énfasis de la evaluación está en el aprendizaje que se realiza, ya que éste puede utilizarse para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados, e implicar y motivar a la organización.

Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en la Empresa.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.



Para la valoración del grado de ejecución del Plan de Igualdad de oportunidades de **UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U** está prevista la utilización de los siguientes criterios de valoración:

**CUANTITATIVAMENTE:** se revisarán todas las acciones contenidas en el Plan y se determinará para cada una de ellas su grado de cumplimiento:

- a. Realizada: se considerará que una acción se ha realizado cuando:
  - i. Se hallan ejecutado actividades concordantes a lo largo de período del Plan, o
  - ii. el cumplimiento del objetivo así lo contempla, o
  - iii. se ha obtenido el producto esperado durante el período de ejecución del Plan.
- b. Parcialmente Realizada:
  - i. Cuando alguna actividad planificada no se haya cumplido en su totalidad, o
  - ii. Cuando han existido factores externos que hacen imposible la ejecución y/o implementación de la acción.
  - iii. Cuando se ha sustituido una acción por otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo, pero no se ha acabado de ejecutar.
- c. Acción no realizada: cuando no ha habido ninguna actividad concordante con la acción durante el periodo de ejecución.
- d. Acción realizada y no planificada: cuando se ha implantado alguna actividad o acción no definida en el Plan y han contribuido a la consecución de objetivos en materia de igualdad, definidos en el Plan.

**CUALITATIVAMENTE:** Se realizará una evaluación cualitativa del Plan en torno a tres ejes:

- a) Evaluación de resultados
  - i. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
  - ii. Nivel de corrección de las desigualdades.
  - iii. Grado de cumplimiento de los resultados esperados.
- b) Evaluación del proceso
  - i. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
  - ii. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones.
  - iii. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - iv. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- c) Evaluación del impacto del proceso.
  - i. Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de **UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U**



- ii. Cambios en la cultura de **UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U**
- iii. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

**EVALUACION CUANTITATIVA**

Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD UNITED PETFOOD SPAIN



ÁREA DEL PLAN	Acciones Realizadas	Parcialmente realizadas	No realizadas	Realizadas y no planificadas
Reclutamiento y Selección				
Formación				
Promoción				
Retribución				
Corresponsabilidad				
Comunicación				
Acoso				
Prevención				

Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**EVALUACIÓN CUALITATIVA**

Evaluación de resultados

- ✓ Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- ✓ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- ✓ Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- ✓ Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

¿Se ha formalizado el Compromiso de la Empresa con la Igualdad de Oportunidades?

¿Se ha recogido en algún documento?

¿Se ha difundido entre los trabajadores/as?



¿Cuántas acciones de las propuestas en el Plan se han llevado a cabo?

¿Cuántas acciones no contempladas en el Plan original se han introducido y desarrollado?

Número, sexo y perfil profesional de las personas que han participado en las actuaciones.

Número y tipo de objetivos específicos para cada acción alcanzados tras el desarrollo de las acciones.

¿Se ha producido algún resultado como consecuencia del desarrollo del Plan que no estaba previsto en el mismo?

#### Evaluación de los procesos

- ✓ Adecuación de los recursos asignados.
- ✓ Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- ✓ Soluciones adoptadas en su caso.

¿Qué procesos se han sistematizado?

¿En qué documentos se han recogido?

¿Se han difundido la sistematización de los procesos?

¿Qué necesidades se han cubierto con el desarrollo de los procesos?

¿Qué incidencias o dificultades han surgido durante el Desarrollo del Plan?

¿Cómo se han solucionado?

### Evaluación sobre impacto

- ✓ Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

Comparando los datos actuales de la plantilla con los obtenidos en el Diagnóstico ¿han disminuido o se han eliminado los desequilibrios por sexo?

Comparando los datos actuales de la plantilla de la posición jerárquica de mujeres y hombres con los obtenidos en el Diagnóstico ¿ha disminuido o se ha eliminado la segregación vertical (niveles jerárquicos) de mujeres?

Comparando los datos actuales de la plantilla de la posición jerárquica de mujeres y hombres con los obtenidos en el Diagnóstico ¿ha disminuido o se ha eliminado la segregación horizontal (tipo de puestos) de hombres y de mujeres?

¿Se utiliza lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa en la Empresa?

¿Se ha definido el compromiso públicamente a nivel externo: clientes, proveedores, sociedad...?

### Conclusiones y propuestas

Valoración general sobre el desarrollo del plan de igualdad.

Propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como en la actualización del plan de igualdad

Otras observaciones / comentarios/ aclaraciones



## 10- CALENDARIO DE ACTUACIONES

El alcance del Plan de igualdad extenderá su vigencia hasta Diciembre de 2028.

La implantación de las acciones se establece en dos fases:

- **Primera fase del Plan de Igualdad.** Dos primeros años desde la aprobación del Plan de Igualdad

Fecha inicio: Enero-2025

Fecha fin: Diciembre-2026

- **Segunda fase del Plan de Igualdad.**

Fecha inicio: Enero-2027

Fecha Fin Diciembre: Diciembre-2028

PLAN DE IGUALDAD UP Spain



## 11 - PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

### Revisión y modificación

El Plan se mantendrá vigente en tanto en cuanto la normativa legal, reglamentaria y/o convencional no determine la obligatoriedad de su revisión o cuando por parte de los órganos competentes, bien de oficio o bien a instancia de cualesquiera de las personas, físicas o jurídicas, que estuviesen habilitadas para ello, sea detectada la necesidad de algún tipo de ajuste, enmienda o modificación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan será objeto de las parametrizaciones y las mediciones continuadas que se estimen precisas durante toda su vigencia, de cara a adoptar una eventual revisión de éste, si en algún momento así fuere considerado.

En todo caso, aunque no habiéndose cumplimentado los plazos anteriormente señalados u otros que legal o convencionalmente fueran establecidos en cada momento, el Plan de igualdad deberá ser objeto de revisión cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando así quedase fijado en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad u órgano competente el al efecto.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación significativa del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualesquier incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas aquellas inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración del Plan de Igualdad.
- Cuando una resolución judicial firme condene expresamente a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando, y también por resolución judicial firme o actuación administrativa consentida por no haber sido recurrida en tiempo y forma, se determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

### Seguimiento y evaluación

Las medidas y objetivos recogidos en el Plan de igualdad serán objeto de vigilancia, control y seguimiento mediante la creación de una comisión de



evaluación y seguimiento con las atribuciones específicas que se decidan en su momento. En esta comisión participarán tanto la representación de la empresa como de las personas trabajadoras y, en la medida en que resulte posible, tendrá una composición paritaria entre mujeres y hombres.

En el reglamento que se apruebe por esta comisión o mediante los actos dados por la misma, se fijarán todos los particulares formales relativos a su funcionamiento interno y su régimen de sesiones; así como podrá contemplar cuantas cuestiones se estimen procedentes y coherentes en torno al seguimiento, parámetros y evaluación material de las medidas previstas en el Plan de igualdad o en sus eventuales modificaciones.

Inicialmente, y hasta la creación de la meritada comisión, podrá ser la comisión negociadora quien asuma las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, durante las fases de impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del 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,

#### Resolución de discrepancias e interpretación.

Todas aquellas cuestiones interpretativas, relativas a modificaciones, revisiones, aspectos operativos, discrepancias y/o conflictos que se pudieran sustanciar durante la vigencia del Plan y por aplicación directa de las medidas y objetivos que vinieran establecidos en él, serán sometidos a la consideración de la comisión de evaluación y seguimiento; quien, previa audiencia de la parte empresarial y de los colectivos afectados, personas interesadas o sus representantes, adoptará motivadamente y por mayoría el acuerdo procedente.

Las discrepancias, conflictos o diferencias que se pudieran dar sobre el alcance y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como lo que venga a fijarse mediante sus revisiones o modificaciones, se tratarán siempre de solventar bajo el principio de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo que las resuelva.

Si aun así persistieran aquellas, y sin perjuicio de otros medios jurisdiccionales para la resolución de conflictos a los que se tuviera derecho, las partes afectadas o sus representantes, tratarán de solucionarlas por las vías extrajudiciales de mediación, arbitraje y conciliación que procedan en cada momento.



UNITED PETFOOD

# ANEXOS

PLAN DE IGUALDAD UP Spain



UNITED PETFOOD

## ACTA FINAL CON ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA MERCANTIL UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.U.

Reunidos en El Burgo de Ebro, siendo las 12.00 horas del día 11 de diciembre de 2024, la COMISIÓN NEGOCIADORA del II Plan de Igualdad de LA EMPRESA UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U,

### COMPARECEN

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz Garcia Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Rabinal.

(Asesores Grupo Castilla:- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortego)

### ORDEN DEL DÍA

Primero.- Concluir las negociaciones y aprobar el II Plan de Igualdad de United Petfood Spain, S.L.U.

Segundo.- Proceder por la parte empresarial al registro del II Plan de Igualdad de United Petfood Spain, S.L.U.

Tercero.- Redacción, lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión.



UNITED PETFOOD

## ACUERDAN

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del II Plan de Igualdad de la empresa UNITED PETFOOD SPAIN SLU, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el II Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

4º La Comisión Negociadora, por medio de la presente, otorga poder tan amplio como en derecho sea necesario a cualquiera de sus integrantes de forma individual, para que cualquiera de ellos pueda modificar el Plan de Igualdad en el sentido que así sea solicitado por el REGCON y, en su caso, realizar cualesquiera gestiones que resulten necesarias para lograr su inscripción y registro.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13 horas del día 11 de diciembre de 2024.

Dª Virginia Perez Rabinal

Dº Alberto Juan Rodrigo Floría

Dª Beatriz García Monterde

Dª Maite Diarte Monge



UNITED PETFOOD

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U.

Reunidos en El Burgo de Ebro, siendo las 13.00 horas del día 11 de diciembre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el 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, se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades con el siguiente,

### COMPARECEN

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz Garcia Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Rabinal.

(Asesores Grupo Castilla:- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortego)

### ORDEN DEL DÍA

**Primero.**-Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U.

**Segundo.**- Composición de la mesa y propuesta de la elaboración de un reglamento de funcionamiento interno.

**Tercero.**- Redacción, lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión.



## ACUERDAN

### Primero. - Constitución.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

### Segundo. - Composición.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento que se elabora para dicho fin que se adjunta al Acta como ANEXO 1 y que firman los integrantes de la composición en señal de conformidad. Las personas que forman la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son las reseñadas con anterioridad:

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz Garcia Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Rabinal.

(Asesores Grupo Castilla:- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortego)

### Tercero. - Redacción, lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión.

Redactada el acta, se da lectura de la misma y es aprobada por unanimidad por todos los asistentes al finalizar la sesión.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión con el visto bueno y acuerdo de las partes, siendo las 13.30 horas del día 11 de diciembre de 2024.

D<sup>a</sup>. Virginia Pérez Rabinal

D. Alberto Juan Rodrigo Floría

D<sup>a</sup>. Beatriz García Monterde

D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge



## ANEXO I

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD

La empresa **UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U.** adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la Promoción de Igualdad de Género. Con el presente Reglamento Interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### **1.- Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **UNITED PETFOOD SPAIN S.L.U.** será el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formular y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre hombres y mujeres.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, cumpliendo con una composición equilibrada, estará constituida por:

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(UGT) D<sup>a</sup>. Maite Diarte Monge.

(UGT) D<sup>a</sup> Beatriz Garcia Monterde.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Alberto Rodrigo Floria.

D. Virginia Perez Rabinal.

(Asesores Grupo Castilla:- Maria Jose Artal Lerin y Sara Ranz Ortego)

#### **2.-Funciones de la Comisión de seguimiento:**

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Obtener información sobre el desarrollo de las medidas previstas en el plan de igualdad.



- Detectar las dificultades, obstáculos, imprevistos, incidencias, ventajas añadidas, etc, y proponer modificaciones y/o los ajustes en el citado plan.
- Elaboración de informes sobre la evolución del plan si así lo considera pertinente esta comisión o así se lo requiere la comisión de igualdad.
- Recogida de la información y realización de las evaluaciones correspondientes.
- Y en general todas aquellas funciones que decida atribuir por unanimidad los miembros de la comisión de igualdad; para la adopción de dicho acuerdo deberán asistir al menos dos terceras partes de la parte social y empresarial.

### **3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad. Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

### **4. Actas:**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

**5. Confidencialidad:** Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.



UNITED PETFOOD

**6. Medios:** Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

7. Se concede por los integrantes de la Comisión Negociadora a su homóloga de Seguimiento poder tan amplio como en derecho sea necesario, y en particular, a cualquiera de sus integrantes de forma individual, para que cualquiera de ellos pueda modificar el Plan de Igualdad en el sentido que así sea solicitado por el REGCON y, en su caso, realizar cualesquiera gestiones que resulten necesarias para lograr su inscripción y registro.

