

Plan de Igualdad

UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.



UNITED PETFOOD

1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

El artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece como objeto de la misma hacer efectivo el derecho 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 cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres 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. Este principio será aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

A estos efectos, 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.

Asimismo, por discriminación indirecta por razón de sexo se considera 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 necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Por el contrario, 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.

En su artículo 45 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En dicho plan se deberán fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, desarrollo y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Junto a lo anterior, queda constatado el compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., desde la selección al desarrollo de personas, 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, existe el firme compromiso de

respetar y fortalecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose 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".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el mundo laboral y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Mediante la elaboración de un plan de igualdad, se refuerza el compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Los motivos para la elaboración del plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad, como son:

- La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, tanto directas como indirectas.
- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

A estos efectos, la elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad supone, entre otros, los siguientes beneficios:

- Mejora del ambiente laboral, mediante la promulgación de mensajes de no discriminación, e implantación de medidas para la conciliación.
- Mayores oportunidades para seleccionar y retener talento.
- Aprovechamiento de la formación aportada a los trabajadores/as dentro de una política de no discriminación en esta materia, etc.

Se indica a continuación la normativa reguladora que resulta de aplicación a estos efectos:

- Arts. 4, 5, 18, 20, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 95, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Arts. 45, 73-75, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la UE P6_TA (2008) 0212 Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2008, sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea (transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE) (2007/2202(INI) (2009/C 279 E/05).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Orden IGD/2265/2010, de 19 de agosto, por la que se crea el Registro Electrónico del Ministerio de Igualdad.
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
- Art. 1, Ley 11/2018 de 28 de Dic (Modificación del Código de Comercio, del TR. de la Ley de Sociedades de Capital, y de la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad)
- Apdo. 5, art. 49, Código de Comercio.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

El proceso seguido para la elaboración de este I Plan de Igualdad ha partido de un diagnóstico de situación, que han proporcionado una valiosa información de cara a la elaboración de un primer borrador.

Entendiendo que la perspectiva de género implica un modelo de análisis e interpretación de la realidad, el trabajo desarrollado en la elaboración de este Plan de Igualdad se ha tenido presentes las diferentes y desiguales posiciones de las mujeres y de los hombres en la sociedad, identificando sus causas, los factores y mecanismos que la mantienen, así como las consecuencias de la situación. De esta identificación surgen las pautas para la acción y los criterios a seguir en las intervenciones que han de contribuir a superar las posibles situaciones de desigualdad.

Con el objeto de velar por la igualdad de oportunidades dentro de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., es imprescindible la labor de la Comisión de Igualdad, cuyas competencias se detallan a continuación, más allá de la elaboración del propio Plan de Igualdad:

- La elaboración del diagnóstico previo a cada Plan de Igualdad.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar una política de igualdad y la necesidad de su colaboración activa en el desarrollo del mismo y la implantación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de las acciones previstas en el mismo.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Conocer, supervisar y gestionar los posibles casos de desigualdad que se denuncien.
- Conocer y supervisar los posibles casos de acoso o por acoso sexual que se puedan producir y las respuestas o acciones emprendidas.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.

Por último, este primer Plan de Igualdad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. se ha estructurado en torno a los siguientes ejes temáticos desde donde se integran e

instrumentalizan las diferentes acciones propuestas para la consecución de los propósitos del mismo:

- Cultura empresarial y compromiso con la igualdad
- Reclutamiento, selección, contratación y retribución.
- Desarrollo de personas.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El contenido de referencia del Plan de Igualdad, comprendido como un conjunto de medidas ordenadas en un plan de acción, deberá contener, al menos, los siguientes aspectos:

- Objetivos dirigidos a corregir los desequilibrios y/o desigualdades previamente diagnosticadas.
- Acciones o medidas para dar cumplimiento de los objetivos.
- Personas responsables en la empresa de la implementación de las medidas y que tienen que dar cuenta de los resultados esperados
- Cronograma: momento y plazos para desarrollar cada una de las medidas.
- Presupuesto: previsión, en su caso, de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de las medidas.
- Seguimiento y evaluación del plan: indicadores de medición de cada medida para conocer el grado de cumplimiento del plan y el alcance de los objetivos; así como los instrumentos y plazos de recogida de información.

La cultura de igualdad se adquiere y fomenta con diversas medidas, por ejemplo:

- Divulgar entre los trabajadores y las trabajadoras la información relativa a las medidas y el plan de igualdad, los motivos de su realización, así como de su ejecución y los resultados que se van obteniendo.
- Comunicar a todo el personal la importancia de colaborar y participar en el logro de la igualdad en la organización.
- Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Realizar y utilizar una publicidad, lenguaje e imagen no sexistas.



2. Compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.

UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., a través de su Director General, hace explícito el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y ser proactivos en la consecución del mismo, activando para ello todos los instrumentos que sean necesarios y pertinentes. A continuación, se muestra el documento que detalla dicho compromiso:



Plan de Igualdad: Compromiso de la dirección

UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de 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 de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

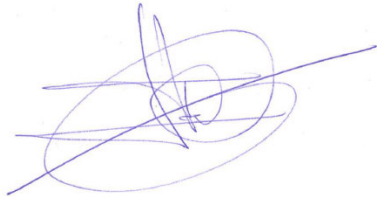
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio 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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad 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 contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En Zaragoza, a 2 de enero de 2021



D. Jorge Fernández Ferrer
Director General de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.

3. Agentes implicados

A continuación, se indica la fase en la que participarán, así como se define el tipo de participación y la forma de organizarla:

Alta Dirección: La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

Equipos técnicos del Departamento RRHH: Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

Representación legal de trabajadores y trabajadoras: Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras puede formar parte del Grupo o Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.

Comisión de Igualdad: Órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en Departamento de RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y

medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

En particular, la Comisión de Igualdad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. está compuesta por: Alberto Hijarrubia y Noelia Peralta (miembros del Comité de personal) y por Virginia Pérez y Alberto Rodrigo (Responsable de RRHH y abogado externo de la compañía), estando su funcionamiento regulado por su propio reglamento de funcionamiento aprobado por todos sus miembros.

Plantilla: Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

Personas expertas – personal interno//consultoras: Papel formador, asesor y de apoyo.

Comunicación: La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

4. Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres: Principales conclusiones

Con carácter previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por el Departamento RRHH, relativos al ejercicio 2020. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación vigente para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, abordando 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. A estos efectos, se acompaña como Anexo II el actual Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del que dispone la compañía.

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

Se pone de manifiesto que el diagnóstico realizado se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

Asimismo, dicho análisis se ha realizado respecto a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

A continuación, se ofrece, a modo de síntesis, las principales conclusiones en base a "puntos fuertes" y "puntos débiles" sobre los que se ha cimentado la realización del Plan de Igualdad.

4.1 Análisis de puntos fuertes y débiles

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un 67,7% de la plantilla son hombres frente a un 32,3% de mujeres, teniendo en cuenta el sector de actividad de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existen tareas de la entidad en las que la subrepresentación de la mujer sigue estando muy patente.

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estabilidad laboral de la plantilla de la entidad, más del 75% tienen antigüedad superior a los 2 años ➤ Importante desarrollo de la mujer en puestos de responsabilidad y toma de decisiones. ➤ En la medida de lo posible se promueven políticas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. ➤ La diferencia de retribución entre hombres y mujeres en cargos similares es mínima. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La composición de la masa crítica de los candidatos a los puestos específicos del sector de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. es mayoritariamente masculina.

PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN LAS ACCIONES IMPLANTADAS POR EL DEPARTAMENTO DE RRHH

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las medidas fuera de convenio adoptadas por la empresa en pos de la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral, han tenido una 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El 7,65% de los trabajadores y trabajadoras de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. susceptible de su utilización hacen uso de las medidas de conciliación contempladas en el

<ul style="list-style-type: none">➤ buena aceptación y muchos trabajadores/as tanto hombres como mujeres hacen uso de ellas.➤ La entidad da opción de formarse a toda la plantilla en temáticas variadas.➤ Se respeta el convenio colectivo vigente.	convenio como son reducciones de jornada, excedencia, etc.
--	--

4.2 Propuesta de mejora tras diagnóstico

Previas al inicio de la elaboración del Plan de Igualdad:

- Creación de un espacio en el Portal del empleado que permita tener acceso al Plan de Igualdad y a contenidos de interés que la Comisión de Igualdad considere.
- Puesta en marcha de un mecanismo que permita poder denunciar posibles situaciones de desigualdad en la empresa (canal de denuncias) junto con los ya canales existentes de quejas y sugerencias.

En relación a la composición de la plantilla:

- Facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente considerados de hombres.

En relación a la distribución de mujeres y hombres en función de las condiciones laborales:

- Mejorar las condiciones de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Analizar los criterios, en materia de igualdad, que puedan permitir, en su caso, un desarrollo interno de las personas trabajadoras.
- Realizar por parte de la organización una revisión salarial anual.

En relación a la participación de la plantilla en las acciones implantadas por recursos humanos:

- Formación en igualdad de oportunidades a todo el personal de la entidad.
- Dar visibilidad de los derechos, tanto de la mujer como de los hombres, para acceder a permisos de paternidad, lactancia y acompañamiento al médico.
- Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en cualquier edición que desarrolle la entidad.

5. Objetivos del Plan y ámbito

El compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se plasma en la formulación de los siguientes objetivos, siendo el objetivo general integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la compañía, así como en la gestión de los recursos humanos.

El presente Plan de Igualdad tendrá los siguientes ámbitos de aplicación:

- **Personal:** la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios
- **Territorial:** centro de trabajo sito en El Burgo de Ebro, Polígono Industrial La Noria - El Vadillo, s/n
- **Temporal:** cuatro (4) años desde la fecha de su aprobación.

Cualesquiera modificaciones que puedan resultar de aplicación al presente Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación; serán realizadas por la Comisión de Igualdad, a través de los procedimientos de negociación y toma de decisiones regulado en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Asimismo, será la Comisión de Igualdad el órgano competente para la implantación, seguimiento y evaluación periódica del plan y de cada una de las medidas y objetivos indicados en el presente plan, junto con los departamentos o personas responsables indicadas para cada acción o medida en particular.

5.1 Objetivo General

Proseguir con el compromiso que UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. ha adquirido en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno de la organización los principios, valores y políticas de igualdad que aplica en su actividad cotidiana.

5.2 Objetivos Específicos

- Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Facilitar la formación en igualdad a trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar una comunicación escrita, oral, iconográfica y digital incluyente contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

6. Objetivos y Acciones según ejes

6.1 Eje 1: cultura empresarial y compromiso con la igualdad

Objetivos

- Difundir el Plan de Igualdad.
- Promover y facilitar la formación en contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que en todos los documentos y actuaciones que se lleven a cabo en la organización contemplen la perspectiva de género

Acción 1.1: Campaña de información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad

Descripción

Se difundirá a través de los canales habituales de comunicación la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Dicha información hará referencia al compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. con la igualdad de oportunidades, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan.

Responsables

Recursos Humanos, en colaboración con Comunicación.

Indicadores

- N° de medios dispuestos por UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. para la difusión del Plan de Igualdad (Comunicación Interna y Externa).
- N° de trabajadores/as a los que le ha llegado información sobre el Plan de Igualdad.

Temporización

Primer trimestre de cada uno de los años en los que está vigente el Plan de Igualdad.

Acción 1.2: "Igualdad en la red"

Descripción

Se abrirá un espacio en el portal interno de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. en el cual se podrá acceder a contenidos relacionados con el Plan de Igualdad.

Asimismo, se subirán videos, documentación varia, etc., con el objeto de fomentar la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades.

Responsables

Responsable de Sistemas y Departamento RRHH.

Indicadores

- N° de documentos facilitados para su consulta.
- N° de mensajes enviados.

Temporización

Segundo trimestre de cada uno de los años en los que está vigente el Plan de Igualdad.

6.2 Eje 2: reclutamiento, selección, contratación y retribución

Objetivo

Establecer los mecanismos necesarios para velar y, en su caso, eliminar cualquier barrera que pueda generar desigualdades en el acceso o las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.

Acción 2.1: Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades

Descripción

Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal (realizados por la empresa de ETT Manpower) deberán seguir los criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades abordados en el presente Plan de Igualdad, teniendo especialmente en cuenta en la designación de mujeres y hombres para ocupar puestos de trabajo, en los que tiene menor presencia.

Responsables

Departamento RRHH.

Indicadores

- Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, ¿han sido revisados y respetan los criterios de perspectiva de género? (Sí/No).
- Nº de CV que cumplen los requisitos mínimos enviados por hombres y mujeres

Temporización

Primer semestre de cada anualidad hasta la finalización del Plan de Igualdad.

Acción 2.2: Revisión anual salarial por género

Descripción

Se realizará un seguimiento de las revisiones salariales promedio por género y cargo unificado.

Responsables

Departamento RRHH.

Indicadores

Evolución del salario medio por género y cargo unificado.

Temporización

Primer trimestre de cada anualidad hasta la finalización del Plan de Igualdad.

6.3 Eje 3: desarrollo de personas

Objetivos

- Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados.
- Potenciar la igualdad de oportunidades a través de los criterios de desarrollo interna de la organización., la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Acción 3.1: Contemplar entre los criterios de desarrollo interno de la organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Descripción

En todo el proceso de desarrollo se contemplará la subrepresentación de género respecto a cada puesto de trabajo, conformándose en un criterio a tener presente en dicho proceso para la designación entre los candidatos y candidatas que opten a un determinado puesto de trabajo.

Responsables

Departamento RRHH.

Indicadores

Número de trabajadores y trabajadoras que han mejorado su desarrollo durante la vigencia de este Plan.

Temporización

Segundo semestre de cada anualidad hasta la finalización del Plan de Igualdad.

6.4 Eje 4: comunicación, imagen y lenguaje no sexista

Objetivo

Desarrollar un estilo de comunicación interna y externa que contribuya a generar comunicación inclusiva.

Acción 4.1: Toda acción de comunicación desplegada por UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género.

Descripción

La organización velará y tendrá especial cuidado para que todas las acciones de comunicación que se generen contemplen la perspectiva de género.

Responsables:

Departamentos de RRHH y Comunicación.

Indicadores

Número de demandas elevadas a la Comisión de Igualdad en relación a un uso inadecuado del lenguaje.

Temporización

A partir de la entrada en vigor y hasta la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

Acción 4.2: Informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso de lenguaje sexista.

Descripción

Se informará sobre la posibilidad de utilizar los buzones de quejas y denuncias de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. para las posibles denuncias al respecto.

Responsables

Departamento de Comunicación y Comisión de Igualdad.

Indicadores

¿Se han realizado acciones de información al personal trabajador en relación al uso del buzón? (Sí/No).

Temporización

A partir del 2º semestre de 2020 hasta la finalización de la vigencia del plan.

6.5 Eje 5 conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos

- Informar a las trabajadoras y trabajadores que presenten necesidades de conciliación, de las medidas contempladas en el convenio o establecidas por la empresa, a las que pueden tener acceso.

Acción 5.1: Realización de un registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.

Descripción

Realización de un registro que contenga información acerca de las personas que disfrutan medidas de conciliación dentro de la organización y las medidas concretas.

Responsables

Departamentos de RRHH.

Indicadores

- Número de trabajadoras y trabajadores que se adhieren a medidas de conciliación.

Temporización

Primer semestre de cada anualidad hasta finalizar el vigente plan.

7. Registro retributivo y auditoría retributiva

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “**RD 902**”), cuya entrada en vigor se establecía para el próximo 14 de abril de 2021.

Este RD 902 se centra en la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros.

En la misma línea se encuentra el compromiso de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. por el respeto y garantía del principio de igualdad retributiva entre su plantilla, no sólo desde la publicación del RD 902, sino como principio esencial de su política de recursos humanos.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el

texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo lo anterior, desde UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. se ha atendido a los mandatos contenidos en el RD 902 en torno a la transparencia e igualdad retributiva, identificando posibles discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y en particular las debidas a las valoraciones de los puestos de trabajo. Tal y como se indica en el RD 902, el principio de transparencia retributiva se aplicará a través de los instrumentos regulados en dicha norma: (i) los registros retributivos, (ii) la auditoría retributiva, (iii) el sistema de valoración de puestos de trabajo y (iv) el derecho de información de las personas trabajadoras.

UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, ha procedido a elaborar y disponer de un registro retributivo de toda su plantilla. El registro retributivo de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados; incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se ha procedido a desglosar por sexo la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. Asimismo, esta información estará desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo la empresa ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación.

El periodo de referencia para la emisión de este tipo de informe será el año natural. Si la evolución de la empresa en cuanto al número de trabajadores o estabilidad en sus

contrataciones así lo aconsejase podrá modificarse la periodicidad de emisión del registro.

Asimismo, al realizarse también la auditoría retributiva (en los términos del del RD 902) de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., el registro retributivo (i) ha de reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 RD 902 y (ii) ha de incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

En el estudio se ha computado un total de 153 personas, de los cuales 103 son hombres y 50 mujeres que, a efectos de cálculo equivalen a 88 hombres y 43 mujeres. Esta equivalencia se obtiene de convertir aquellas cifras a personas a tiempo completo en situación de actividad en la empresa durante todo el periodo de referencia.

Con el objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución percibida se ha normalizado en base a los siguientes criterios:

- Las retribuciones percibidas son las que son. En el cálculo de la media, no obstante, se ha tenido en cuenta el porcentaje de jornada de cada contrato de trabajo, de tal manera que, por ejemplo, un trabajador hombre a media jornada se computará como 0,5 en el número de trabajadores hombres. Para las personas trabajadoras de fin de semana, se considera al 100%, ya que a efectos salariales es así.
- De forma similar, en el cálculo de la media de trabajadores se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el periodo considerado. Por ejemplo, una trabajadora contratada durante un tercio del tiempo seleccionado en el informe computará como 0,33 en el cálculo de número de trabajadoras.
- Los días en situación de bajas de maternidad/paternidad o riesgo por embarazo no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras.
- El cálculo de la mediana se ha llevado a cabo sobre la retribución equivalente, entendiéndose como tal aquella que hubiera percibido la persona trabajadora si hubiera estado a jornada completa durante todo el periodo seleccionado.

El registro debe recoger el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales. Es por ello por lo que ha sido preciso clasificar los diferentes conceptos retributivos de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. La clasificación se ha hecho en base a los siguientes grupos de conceptos:

- SALARIOS BÁSICOS (Salario base, Pagas extras, Asistencia).
- CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR (Antigüedad, Retribución voluntaria).
- PUESTO DE TRABAJO (Sustitución / Disponibilidad, Nocturnidad).
- ACTIVIDAD - OBJETIVOS (Bonus).
- HORAS EXTRAS (Horas extras, Actividad).
- SALARIO EN ESPECIE.

Cada grupo de conceptos se agrupan en un nivel superior con arreglo a la siguiente clasificación:

- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO U OBRA (Incluye Salarios básicos).
- COMPLEMENTOS SALARIALES (Incluye Condiciones personales del trabajador, Puesto de trabajo, Objetivos).
- HORAS EXTRAS (Incluye Horas extras).
- SALARIO EN ESPECIE.

Tal y como establece el RD 902, UNITED PETFOOD SPAIN, S.L., al ser sujeto obligado a la elaboración de un plan de igualdad, ha de incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva de UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. tendrá la misma vigencia que el presente plan de igualdad.

La referida auditoría retributiva conlleva:

- La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. A estos efectos, la disposición final primera del RD 902 indica que *"En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo."*

- El establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación³ de la Directiva 2006/54/CE. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "trabajo de igual valor".

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario está obligado a 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 extra salarial sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Conforme a todo lo anterior, a continuación, se indican los resultados obtenidos:

PUESTOS:	Responsable admón operaciones - Jefe Mantenimiento - Técnico admón/Tesorería,consolidación - Técnico aprovisionamiento											
BLOQUE:	A - Mandos intermedios y técnicos cualificados.											
Puntuación:	990 - 1460											
Conceptos convertidos a equivalentes												
			Salarios básicos	Complementos salariales					Horas extras	Especie	TOTAL	
				TOTAL C.S.	ANTIG	BONUS	RET VOLU	NOCTURNO				SUST-P.DI
Info salarial - promedio:			22.002,33	13.499,07	2.953,27	1.479,25	9.062,45	4,0	0,00	1.038,16	499,54	37.039,11
Info salarial - mediana:			22.023,31	13.813,61	2.290,53	1.350,00	8.238,80	0,00	0,00	807,31	499,68	37.143,91
HOMBRES	Promedio		21.877,17	13.844,18	1.877,53	1.533,55	10.427,37	5,74	0,00	1.221,60	499,49	37.442,44
5	Desviación s/promedio		-0,57%	2,56%	-36,43%	3,67%	16,06%	40,00%	#DIV/0!	17,67%	-0,01%	1,09%
71%	Mediana		21.422,05	14.553,78	2.001,90	1.488,00	10.775,25	0,00	0,00	1.639,12	499,68	37.315,75
	Desviación s/mediana		-2,73%	5,36%	-2,60%	10,22%	30,79%	#DIV/0!	#DIV/0!	103,03%	0,00%	0,46%
MUJERES	Promedio		22.315,24	12.636,31	5.642,64	1.343,50	5.650,17	0,00	0,00	579,56	499,68	36.030,79
2	Desviación s/promedio		1,42%	-6,39%	9,106%	-9,18%	-37,65%	-100,00%	#DIV/0!	-44,17%	0,03%	-2,72%
29%	Mediana		22.315,24	12.636,31	5.642,64	1.343,50	5.650,17	0,00	0,00	579,56	499,68	36.030,79
	Desviación s/mediana		1,33%	-8,52%	116,35%	-0,48%	-31,42%	#DIV/0!	#DIV/0!	-28,21%	0,00%	-3,00%

PUESTOS:	Jefe de Almacén - Jefe de Envasado (Snacks y Secos) - Jefe de Extrusión (Snacks y Secos) - Responsable mejora continua											
BLOQUE:	A - Mandos intermedios y técnicos cualificados.											
Puntuación:	900 - 980											
Conceptos convertidos a equivalentes												
			Salarios básicos	Complementos salariales					Horas extras	Especie	TOTAL	
				TOTAL C.S.	ANTIG	BONUS	RET VOLU	NOCTURNO				SUST-P.DI
Info salarial - promedio:			20.130,04	9.334,39	2.901,73	1.433,98	3.595,61	1.381,55	2,152	539,26	469,93	30.473,62
Info salarial - mediana:			20.009,65	10.388,55	2.432,76	1.482,00	3.880,65	1.545,14	0,00	330,00	491,35	31.024,10
HOMBRES	Promedio		20.216,75	9.448,42	2.971,74	1.393,17	3.750,73	1.304,79	27,98	600,91	473,91	30.739,99
10	Desviación s/promedio		0,43%	1,22%	2,4%	-2,85%	4,3%	-5,56%	30,00%	11,43%	0,85%	0,87%
77%	Mediana		19.989,67	9.689,67	2.355,34	1.445,00	3.723,85	1.466,65	0,00	279,78	492,05	31.018,35
	Desviación s/mediana		-0,10%	-6,73%	-3,18%	-2,50%	-4,04%	-5,08%	#DIV/0!	-15,22%	0,14%	-0,02%
MUJERES	Promedio		19.841,02	8.954,31	2.668,35	1.570,00	3.078,54	1.637,42	0,00	333,75	456,65	29.585,73
3	Desviación s/promedio		-1,44%	-4,07%	-8,04%	9,49%	-14,38%	18,52%	-100,00%	-38,11%	-2,83%	-2,91%
23%	Mediana		20.009,65	10.647,33	3.358,30	1.489,00	3.915,75	1.811,02	0,00	330,00	484,41	31.471,39
	Desviación s/mediana		0,00%	2,49%	38,04%	0,47%	0,90%	17,2%	#DIV/0!	0,00%	-1,41%	1,44%

PUESTOS:	Personal Mantenimiento - Personal Informática - Planif.y logística/Soporte - Admón operaciones - Técnico compras - Técnico aprovisionamiento/soporte - Técnico packaging - Técnico admón/Contab RH											
BLOQUE:	B - Técnicos medios.											
Puntuación:	540 - 850											
Conceptos convertidos a equivalentes												
			Salarios básicos	Complementos salariales					Horas extras	Especie	TOTAL	
				TOTAL C.S.	ANTIG	BONUS	RET VOLU	NOCTURNO				SUST-P.DI
Info salarial - promedio:			19.815,93	7.087,52	1.371,45	804,40	3.935,68	358,73	617,25	529,20	485,03	27.917,67
Info salarial - mediana:			19.818,33	5.186,26	1.216,44	1.035,43	3.732,52	0,00	0,00	360,18	499,68	26.176,74
HOMBRES	Promedio		19.670,11	8.979,21	1.050,95	1.031,97	4.930,05	675,63	1.290,61	770,64	452,20	29.872,16
11	Desviación s/promedio		-0,74%	26,69%	-23,37%	28,29%	25,27%	88,34%	109,09%	45,62%	-6,77%	7,00%
48%	Mediana		19.986,01	11.811,05	608,16	1.337,00	5.062,99	0,00	0,00	813,65	495,51	32.004,80
	Desviación s/mediana		0,85%	127,74%	-50,00%	29,13%	35,65%	#DIV/0!	#DIV/0!	125,90%	-0,83%	22,26%
MUJERES	Promedio		19.949,59	5.353,46	1.665,24	595,80	3.024,18	68,24	0,00	307,89	515,12	26.126,06
12	Desviación s/promedio		0,67%	-24,47%	2,142%	-25,93%	-23,16%	-80,98%	-100,00%	-41,82%	6,20%	-6,42%
52%	Mediana		19.813,07	4.735,82	2.034,49	516,57	2.561,09	0,00	0,00	189,08	536,62	25.245,86
	Desviación s/mediana		-0,03%	-8,69%	67,25%	-50,11%	-31,38%	#DIV/0!	#DIV/0!	-47,51%	7,39%	-3,56%

PUESTOS:		Personal de: Almacén - Recepción MP - Dosificación - Molienda - Extrusión - Envasado (Secos y Snacks)									
BLOQUE:		C - Personal Producción									
Puntuación:		170 - 370									
		Conceptos convertidos a equivalentes									
		Salarios básicos	Complementos salariales						Horas extras	Especie	TOTAL
			TOTAL C.S.	ANTIG	BONUS	RET VOLU	NOCTURNO	SUST-P.DI			
Info salarial - promedio:		18.303,17	3.725,68	85102	454,8	1305,49	1106,82	8,17	639,79	401,61	23.070,25
Info salarial - mediana:		18.076,93	3.062,99	550,25	314,09	895,30	1261,25	0,00	336,79	476,78	22.687,68
HOMBRES	Promedio	18.234,00	3.735,28	793,57	446,83	1441,67	1129,75	6,24	794,60	432,38	23.196,26
77	Desviación s/ promedio	-0,38%	0,26%	-6,75%	-16,2%	10,43%	2,07%	-23,57%	24,20%	7,66%	0,55%
70%	Mediana	18.016,57	3.043,23	559,55	186,70	897,38	1253,52	0,00	501,69	483,03	22.231,40
	Desviación s/ mediana	-0,33%	-0,65%	169%	-40,56%	0,23%	-0,61%	#DIV/0!	48,96%	1,31%	-2,01%
MUJERES	Promedio	18.464,55	3.703,28	985,09	471,32	987,73	1053,34	12,66	278,57	329,81	22.776,22
33	Desviación s/ promedio	0,88%	-0,60%	15,75%	3,78%	-24,34%	-4,83%	54,99%	-56,46%	-17,88%	-1,27%
30%	Mediana	18.468,21	3.260,11	519,25	332,8	886,17	1283,00	0,00	160,00	470,52	22.698,76
	Desviación s/ mediana	2,16%	6,44%	-5,63%	5,76%	-10,2%	17,2%	#DIV/0!	-52,49%	-1,31%	0,05%

Plan de actuación

Dados los resultados obtenidos en el Registro Retributivo y en la Auditoría Retributiva, no se han detectado desigualdades retributivas sustanciales por razón de género. Sin perjuicio de lo anterior, de forma anual se efectuarán revisiones periódicas de la situación retributiva de la plantilla con el propósito de estar en disposición de detectar, en su caso, posibles desequilibrios retributivos con origen en el género de las personas trabajadoras.

8. Cronograma

Acciones

Acciones	Eje	Responsable	Anualidad			
			1T	2T	3T	4T
Campaña de información	1	RRHH	x			
Igualdad en la Red.	1	RRHH, Sistemas y Comunicación		x		
Los procedimientos de reclutamiento contemplarán criterios de perspectiva de género	2	RRHH	x	x		
Revisión anual salarial por género	2	RRHH	x			
Contemplar entre los criterios de desarrollo de personas de la organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	3	RRHH			x	x
Toda acción de comunicación desplegada por la	4	RRHH y	x	x	x	x

Entidad cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género		Comunicación				
Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso del lenguaje sexista	4	Comunicación y Comisión de Igualdad	x	x	x	x
Realización de un registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación	5	RRHH y Comunicación	x	x		

9. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar a cabo este seguimiento, con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Los resultados de este seguimiento representarán la principal fuente de información para la evaluación del Plan de Igualdad. A través de la evaluación se da a conocer:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El desarrollo del proceso.
- El impacto que ha tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la organización.
- La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas.
- La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a nuevas necesidades.

Del mismo modo, la evaluación se realizará al término del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad. Para ello, la evaluación se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados relacionada con el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y de consecución de los resultados esperados en función de los indicadores.
- Evaluación de proceso: orientada a valorar la adecuación de los recursos humanos y materiales y las incidencias que han tenido lugar durante el desarrollo.
- Evaluación del impacto: vinculada con la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, así como la introducción de cambios culturales y de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.



Acuerdan y firman el presente Plan de Igualdad

Zaragoza, a 11 de mayo de 2021.

Firma representante legal UNITED PETFOOD SPAIN, S.L.
D. Jorge Fernández Ferrer
Director General

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Representación legal de los trabajadores
Firma miembros representantes de los trabajadores
D. Alberto Hijarrubia Lezcano D^a. Noelia Peralta Soro

Anexo I - Glosario de términos y conceptos necesario para comprender el contenido del plan de igualdad

Acciones positivas: Son medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido de cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

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. (LOIEMH, Art. 7).

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. (LOIEMH, Art. 7)

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, integrado por representantes de la plantilla en base a criterios de experiencia y conocimientos en materia de igualdad de género.

Composición equilibrada: Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni representen menos del 40%.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: 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. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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 necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicadores de evaluación: Instrumentos que permiten comprobar de manera objetiva la progresión hacia unos resultados.

Indicador de género: Magnitud utilizada para medir o comparar los resultados que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Modelo EFQM: Modelo Europeo de Excelencia Empresarial.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)

Políticas de igualdad de oportunidades: Son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomentan y facilitan el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas.

Segregación vertical: También conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Anexo II - Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del que dispone la compañía



UNITED PETFOOD



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, Bynsa Mascotas SL / Biología y Nutrición SAU se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o mobbing.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

A. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 2.1.) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
 - Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
 - Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
 - Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

B. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 2.1.c) de la Directiva 54/2006: "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".

C. Otro acoso de carácter discriminatorio

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes)
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc

D. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales (mobbing):

Se entiende por acoso laboral o mobbing toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Se difundirá a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Se fomentará la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Se promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Se favorecerá la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores que deben respetarse, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos. Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Se le asignará un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
 - Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
 - Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
 - Identificación de posibles testigos.
 - Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
 - Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
 - Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
- La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta.

El órgano instructor será paritario estando formado por el Director de Recursos Humanos y por el Presidente del Comité de Empresa. Se limita así su composición debido a la naturaleza especialmente delicada de los temas que en él deberán tratarse.

En caso de que uno de ambos integrantes tenga relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, o en el caso de que ellos mismos sean persona denunciada o denunciante, deberá ser sustituido. En el caso del Director de Recursos Humanos el sustituto será decidido por la Dirección de la empresa; y en el caso del Presidente del Comité de empresa, el sustituto será decidido por el resto de miembros del comité.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio -cuando tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte. Prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a Dirección y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se designa como comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa al mismo órgano instructor, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

9. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA
CONSTITUTIVA DE**

Acoso Sexual - Acoso por razón de sexo - Acoso discriminatorio - Acoso moral

PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO (en caso de no coincidir con la persona denunciante):

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

HECHOS QUE DENUNCIA: (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

Solicito la participación de la representación legal de los trabajadores
 Rechazo la participación de la representación legal de los trabajadores

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Firma:

Recibí

Firma, Nombre y DNI:

Nombre y DNI:

Nº de expediente: