

I PLAN DE IGUALDAD 2021-2025



Tabla de contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
III.	PARTES LO CONCIERTAN.....	8
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
V.	ENTRADA EN VIGOR.....	9
VI.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....	9
	PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA.....	10
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	11
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	Error! Bookmark not defined. 11
	PROMOCIÓN.....	11
	CONDICIONES DE TRABAJO	Error! Bookmark not defined. 11
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	1Error! Bookmark not defined.
	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	11
	RETRIBUCIONES.....	Error! Bookmark not defined. 12
	CONCLUSIONES AUDITORIA RETRIBUTIVA	Error! Bookmark not defined. 12
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	Error! Bookmark not defined. 13
	USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE	13
VII.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
	OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	14
	OBJETIVOS CUANTITATIVOS	15
VIII.	MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	15
IX.	MEDIDAS	16
X.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	21
XI.	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	0
XII.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN. 1	
XIII.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.	2
XIV.	ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO.....	3

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de GRIFFITH FOODS se alinea con los objetivos 5 y 8:

- **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- **Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.*** Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de la empresa.

Por otro lado, GRIFFITH FOODS cuenta con el compromiso de la Dirección 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 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.

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de GRIFFTH FOODS se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de GRIFFTH FOODS son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

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

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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.

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.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

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.

Acoso por razón de sexo sería 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.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

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

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación de la plantilla**, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2021 a 2025, y que ha estado formada por:

En representación de la empresa:

- Fernando Gómez Ortiz
- Flor Turnil Cutz
- Maria Gazulla

En representación de la plantilla:

- Consuelo Petrarca
- Victor Manuel Marcos Molina
- Joan Miquel Gonzalez Sancho

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:** El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de GRIFFITH FOODS, S.A.U, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL:** La aplicación de este Plan de Igualdad es de ámbito nacional para toda la plantilla de su centro de trabajo situado en Valls, así como a cualesquiera que se abran en un futuro.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:** El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

V. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el 1 octubre 2021 y se extenderá su aplicación hasta el 30 septiembre 2025.

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de **GRIFFITH FOODS** respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa. Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en 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 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.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en **GRIFFITH FOODS**, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas áreas de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y el RD 901/2020.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como “techo de cristal”² y “brecha salarial”³, además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

El informe diagnóstico de **GRIFFITH FOODS** refleja que la plantilla se encuentra masculinizada. Según la disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 3/2007, se persigue una composición equilibrada en las organizaciones de forma que, en el conjunto de la plantilla, ninguno de los sexos supere el sesenta por ciento ni esté por debajo del cuarenta por ciento.

Este asunto de la diversidad de sexos en puestos de responsabilidad y dirección es una cuestión que aplica en la mejora de la producción y competitividad de las empresas, tal y como refieren algunos estudios como el de la consultora Catalyst Inc.⁴ o el informe Tyson⁵ que recogen que *“las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección obtienen mejores*

² El techo de cristal hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección. También llamada infrarrepresentación femenina.

³ La brecha salarial es la diferencia del salario entre mujeres y hombres por el mismo puesto u ocupación. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores igualdad de remuneración para ambos sexos. En la revisión de la Ley de Igualdad se introduce el concepto «trabajo de igual valor»

⁴ “The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards Catalyst 2007.

⁵ Tyson, L., The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-executive Directors, 2003.

resultados financieros que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos”, “la diversidad conduce a un mejor funcionamiento de las compañías”.

Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones para generar condiciones laborales que faciliten una integración diversa. **GRIFFITH FOODS** conoce muy bien su entorno y a su plantilla, y muestra un alto compromiso en la materia.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Denominación Social: GRIFFITH FOODS, S.A.U.

Domicilio: Crta. Del Pla, 246, Valls (Tarragona) 43800

CIF: A-08758765

CNAE: 1089

Actividad: Elaboración de otros productos Alimentarios

GRIFFITH FOODS, es una multinacional norteamericana dedicada a la fabricación de productos alimentarios. En España, la sociedad GRIFFITH FOODS, tiene su sede en Valls (Tarragona) en cuya planta industrial se producen mezclas en seco y salsas y en la que también se encuentra un centro culinario.

La planta produce materia para salsas, marinadas, empanados y condimentos con aplicación en verduras, pizzas, patatas, pescado, carne y snacks, entre otros. Los productos se fabrican a medida de los clientes, entre los que están los principales operadores del sector alimentario como Mercadona, Aldi, Campofrío, Florette y OSI, uno de los principales proveedores de McDonalds. Por otra parte, la empresa también apuesta por ofrecer productos aptos para los consumidores de religión musulmana y ganar peso en el norte de África y Oriente Medio

PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
• 32,77 % de la plantilla. • 52% tiene una antigüedad de 1 a 3 años. • 52% tiene entre 31 a 45 años • 36% tienen estudios universitarios. • 53% se concentran en la calificación jerárquica de trabajadora. • Se concentran mayoritariamente por grupo de convenio en G3,G4PA. • El 73% desarrollan su trabajo en contrato indefinido y jornada partida.	• 67,23% de la plantilla • 46% tiene una antigüedad de 1 a 3 años. • 47% tiene entre 31 a 45 años • 12% tienen estudios universitarios. • El 63% se concentran en la calificación jerárquica de operario. • Se concentran mayoritariamente por grupo de convenio en G6IN, G4IN. • 89% tienen contrato indefinido. • El 64% desarrollan su trabajo en contrato indefinido y jornada partida.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Elaborar estadísticas sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas, grupos profesionales, y puestos de trabajo.
- Revisar el manual de procedimiento de selección, para que sea objetivo, basando en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso (Vacantes, guiones de entrevista, pruebas...) para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencias.
- Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir vacantes.
- Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, y en la publicación de ofertas y convocatorias.
- Promover la formación de las personas encargadas de la selección en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción a la categoría de dirección y equipo técnico donde están subrepresentadas.

FORMACIÓN

- Disponer de una base de datos propia, desglosada por sexo, en el que se incluya el grado de participación, categorías, puestos de trabajo, tipo de curso, horas y si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral
- Revisar el plan de formación con perspectiva de género: Lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos.
- Realizar medidas formativas de reciclaje profesional a los trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de maternidad, excedencias o bajas de larga duración
- Realizar planes de formación que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos en donde estén menos representadas.
- Incluir módulos de igualdad en la formación de bienvenida, incluido mandos.

- Garantizar que todas las personas con funciones de alta dirección, mandos y mandos intermedios realizan formación específica, en Igualdad de Oportunidades, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión en los diferentes procesos de RRHH.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Revisión de los criterios de promoción para asegurar que no existe discriminación en ninguna de las posiciones.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados.
- Se recomienda la recopilación de datos según puesto de origen, puesto de destino, y antigüedad en cada uno de ellos, desglosada por sexo, y permanentemente actualizada
- Permitir que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados.
- Realizar difusión del plan de carrera a toda la plantilla.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla cuando se lleve a cabo el estudio de clima laboral, para prever posibles mejoras que se ajusten a sus necesidades reales de la plantilla.
- Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación demandados (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, departamento y tipo de contrato.
- Realizar campaña de sensibilización al respecto de la normativa existente.

RETRIBUCIONES

GLOBALES:

- Registro de buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.
- Control Trimestral del registro retributivo
- Revisión Anual del sistema de clasificación profesional.
- Revisión Anual de la descripción de puestos de trabajo adaptada a RD 901/2020 y valoración de estos a través de un sistema de puntos y factores.

ESPECÍFICAS

- Ampliar la política retributiva existente para incluir todos los complementos no recogidos en convenio.
- Creación de una herramienta de registro para el seguimiento de los objetivos pactados, vinculada al sistema de retribución variable existente.
- Revisión de niveles al realizar una promoción.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Formar en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a las personas integrantes del Grupo de Trabajo.
- Dar una mayor difusión del protocolo a toda la plantilla.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Llevar a cabo un protocolo de actuaciones básicas en el caso de existir algún caso de violencia de género en la plantilla de la compañía.
- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, del protocolo de actuación.
- Formar en violencia de género al equipo de prevención.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

- Elaborar un plan de comunicación que recoja todos los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. En él se incorporarán con fechas todas las acciones para su mejor ejecución y seguimiento.
- Seguir revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar sexismos

como denominaciones de colectivos masculinizados y procurar que en la definición del ámbito profesional se mencione explícitamente a los y las trabajadoras y que las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.

- Elaborar una guía de lenguaje inclusivo a fin de eliminar sexismos como denominaciones de colectivos masculinizados y procurar que en la definición del ámbito profesional se mencione explícitamente a los y las trabajadoras y que las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.
- Incorporar en todas las comunicaciones -internas y externas, compras, licitaciones...- de la sociedad cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Plan de información y difusión sobre las medidas puestas en marcha en torno al Plan de Igualdad, incluido sistema de seguimiento de las actuaciones e identificar los soportes más efectivos según departamento: pantallas, tablón de anuncios, boletín, mail, etc.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en GRIFFITH FOODS, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Elaboración anual del registro salarial durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realización de una evaluación intermedia a los 2 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Cumplimiento total de al menos el 90% de las medidas acordadas al término de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.



IX. MEDIDAS

Nº	Área	Medida	Indicadores	Responsable	Plazo
1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Elaborar estadísticas sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas, grupos profesionales, y puestos de trabajo anualmente	1. Evidencia de base de datos creada 2. Porcentaje de candidaturas anuales sobre el 100% de cada sexo 3. Porcentaje de contrataciones anuales sobre el 100% de cada sexo	HR Tecnician	4 años
2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, y en la publicación de ofertas y convocatorias	1. Nº de canales de reclutamiento utilizados para la publicación de ofertas de empleo 2. Porcentaje de menciones a la igualdad de trato y de oportunidades en las ofertas de empleo, sobre el total de ellas publicadas 3. Nº y tipo de canales habituales utilizados para comunicar internamente la existencia de un procedimiento estándar 4. Pautas empleadas para la	HR Coordinator	jun-22

			revisión del uso inclusivo del lenguaje		
3	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Promover la formación de las personas encargadas de la selección en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas	HRBP	sept-22
4	FORMACIÓN	Disponer de una base de datos propia, desglosada por sexo, en el que se incluya el grado de participación, categorías, puestos de trabajo, tipo de curso, horas y si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral	1. Base de datos actualizada	HR Tecnician	4 años
5	FORMACIÓN	Facilitar formación específica en materia de igualdad, diversidad e inclusión para todas las personas trabajadoras	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos	HR Coordinator	sept-22

			3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas		
6	FORMACIÓN	Incluir el módulo de igualdad, diversidad e inclusión en la formación de bienvenida	1. Evidencia de la inclusión	HR Coordinator	ene-23
7	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Realizar un procedimiento interno para establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados	1.-Evidencia de la realización del procedimiento.	HR Coordinator	jun-22
8	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Se recomienda la recopilación de datos según puesto de origen, puesto de destino, y antigüedad en cada uno de ellos, desglosada por sexo, y permanentemente actualizada	1. Número de promociones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por 3. Memorias de las promociones.	HR Tecnician	4 años
9	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Realizar campaña de sensibilización al respecto de la normativa existente	1. Modalidad elegida y formato utilizado 2. Duración de la campaña 3. Medición de impacto	HR Coordinator	dec-22
10	RETRIBUCIONES/AUDITORIA SALARIAL	Revisión Anual del sistema de clasificación profesional.	1. Base de datos actualizada	HR Tecnician	4 años

11	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Formar en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a las personas integrantes del Grupo de Trabajo	1. Programa de las formaciones 2. Memorias formativas 3. Feedback sobre su contenido y aplicación a la práctica	HR Coordinator	sept-23
12	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Dar una mayor difusión del protocolo a toda la plantilla	1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos	HR Coordinator	dec-22
13	VIOLENCIA DE GÉNERO	Crear protocolo de actuación en caso de que una persona trabajadora sea víctima de violencia de género	1. Evidencia de la creación.	HR Coordinator	sept-23
14	VIOLENCIA DE GÉNERO	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, del protocolo de actuación	"1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos"	HR Coordinator	oct-23
15	VIOLENCIA DE GÉNERO	Formar en violencia de género al equipo de prevención	1. Modalidad elegida y formato utilizado 2. Duración de la campaña 3. Medición de impacto	HR Coordinator	dic-23
16	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Auditoría interna anual para revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar sexismos como denominaciones de colectivos masculinizados y procurar que en la definición del ámbito profesional se	1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos	RLT & Emp	mar-23

		mencione explícitamente a los y las trabajadoras y que las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.			
17	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Incorporar en todas las comunicaciones - internas y externas, compras, licitaciones...- de la sociedad cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	"1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos"	HR Coordinator	dec-22
18	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Plan de información y difusión sobre las medidas puestas en marcha en torno al Plan de Igualdad, incluido sistema de seguimiento de las actuaciones e identificar los soportes más efectivos según departamento: pantallas, tablón de anuncios, boletín, mail, etc	1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos	HR Coordinator	dec-22

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ANUAL/SEMESTRAL	REUNIONES DE LA COMISION											
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN												
	AP1-AP4-AP8-AP10											
2021												
2022						AP2-AP7			AP3-AP5			AP9-AP12-AP17-AP18
2023	AP6		AP16			EVALUCION INTERMEDIA (2 AÑOS)			AP11-AP13	AP-14		AP15
2024	SEGUIMIENTO											
2025	SEGUIMIENTO											EVALUCION FINAL

XI. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Semestralmente, tal y como está recogido en el calendario de actuación, la comisión de igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. En él se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, GRIFFTH FOODS realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD DE GRIFFITH FOODS. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

1. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.
2. **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
3. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida

de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico
- en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad
- en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)

XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por:

En representación de la empresa:

- Fernando Gómez Ortiz
- Flor Turnil Cutz
- Maria Gazulla

En representación de la plantilla:

- Consuelo Petrarca
- Victor Manuel Marcos Molina
- Joan Miquel Gonzalez Sancho

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.
- En caso de que la RLT o el Comité de Dirección de la empresa decida sustituir a alguno de los miembros que le representa en la Comisión paritaria.

El procedimiento para la designación del nuevo miembro será según decida la parte a quien representa (RLT ó Empresa) y será comunicado al resto de miembros de la Comisión, que deberán aprobar el nombramiento en una reunión de la que se levantará acta.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la plantilla su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo 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 igualdad 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.

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.

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 esta o les fuera entregada.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
2. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.

5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

XIV. **ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO.**