

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE  
LACTIBER LEÓN S.L.**



# ÍNDICE

---

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO .....	1
B. PRINCIPIOS GENERALES .....	2
C. FASES DEL PLAN .....	2
D. PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	3
E. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
F. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	5
G. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	8
H. PLAN DE ACCIÓN.....	9
I. MEDIOS Y RECURSOS.....	24
J. CALENDARIO.....	25
K. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	27

Handwritten signatures in blue ink, including the word "Sala" circled in the first signature.

## A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Lactiber León S.L. es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

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

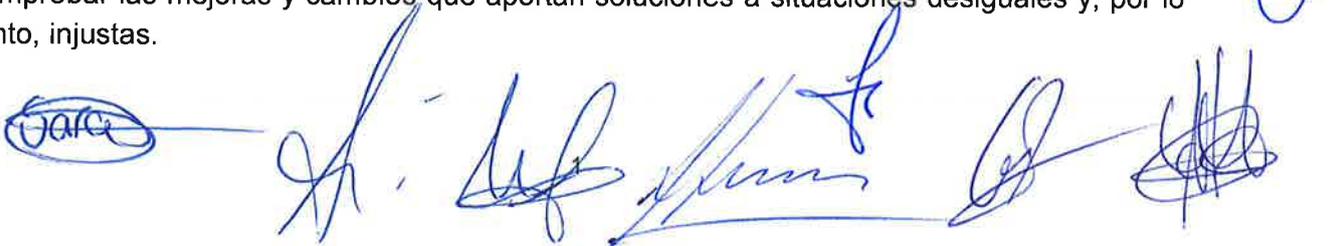
Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.



## B. PRINCIPIOS GENERALES

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## C. FASES DEL PLAN

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

2

- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## D. PARTES QUE LO CONCIERTAN

### COMISIÓN NEGOCIADORA

#### En representación de la empresa:

Victoria Fernández Riaño

Sara Juan Llamazares

Noelia Valladares Urdiales

Javier Ordóñez Álvarez

#### En representación de la plantilla:

Mónica González Celadilla

CCOO

Elisabeth Fernández Villares

CCOO

Guzman Fernandez Fernández

UGT

Francisco Martínez Antón

CCOO

## E. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

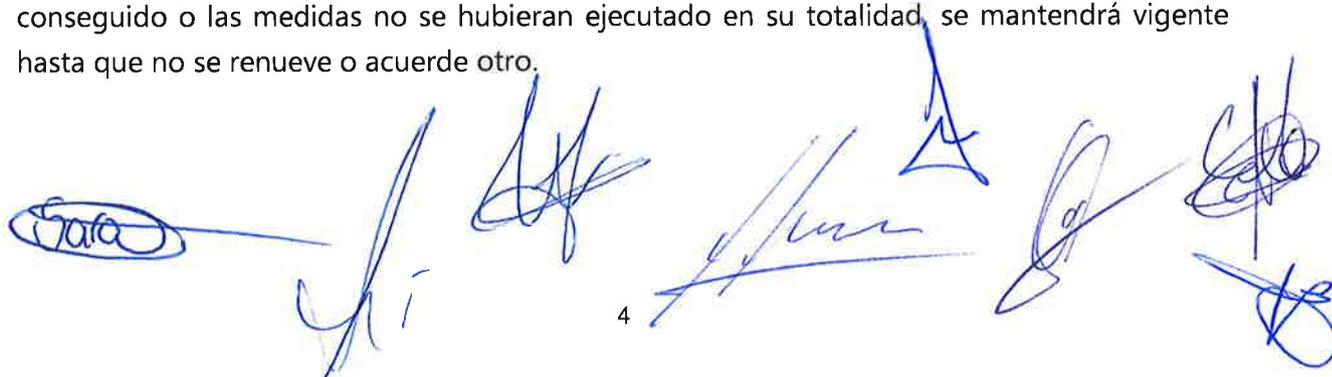
Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos **centros de trabajo** que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente plan.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia hasta 31/12/2023. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.



## F. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### Características de la plantilla:

Analizando los resultados obtenidos en cada uno de los bloques podemos concluir que la plantilla se caracteriza por tener más hombres que mujeres (36 mujeres y 107 hombres) como consecuencia del sector industrial al que pertenece la Empresa, históricamente copado por hombres.

Los mayores desequilibrios en este sentido se producen en las áreas de dirección, producción y mantenimiento, donde hay una clara mayoría masculina, estando mucho más equilibrados los porcentajes en mandos intermedios.

En concreto en las áreas de mantenimiento, servicios auxiliares, almaceneros y carretilleros no hay presencia de mujeres.

Por otro lado hay una clara mayoría de mujeres en las áreas de calidad y administración.

En cuanto a la RLT hay una clara mayoría masculina, fruto del porcentaje de representatividad de mujeres y hombres de la plantilla.

En cuanto al nivel de estudios el 100% de la plantilla tiene, al menos, los estudios básicos, con una gran representación de estudios de FP o Bachillerato.

Con respecto a la edad media nos encontramos con mayor número de hombres cuanto más sube el rango de edad, bajando a medida que la edad media desciende, llegando a igualarse al 50% en el tramo entre 20-29 años, lo que es un fiel reflejo de la evolución de la sociedad en cuanto a la incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

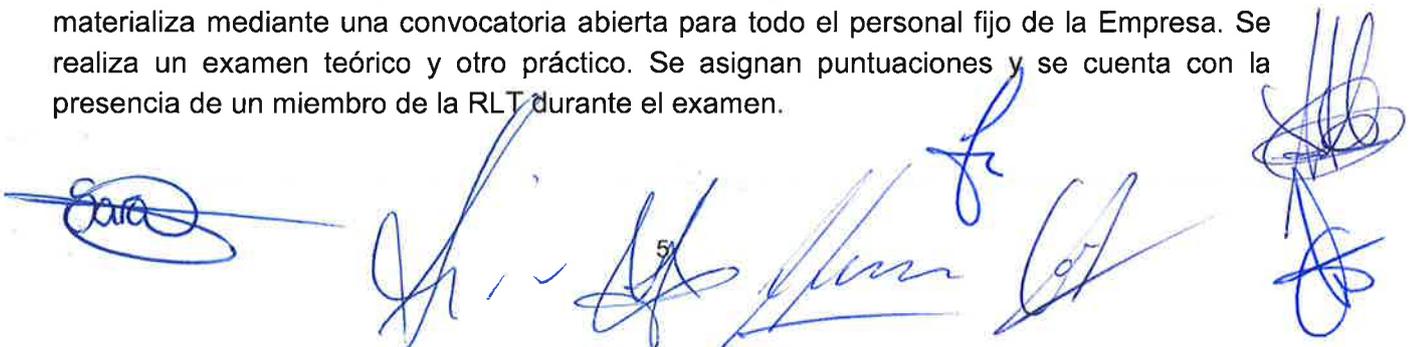
En cuanto al tipo de contrato el 66% de las mujeres son fijas por el 69% de los hombres.

### Procesos de Selección, Contratación, Promoción y Formación:

En cuanto a los procesos de selección y contratación, estos se realizan cuando hay necesidades en la Empresa. Fundamentalmente se recurre a promoción interna, y si esta ha resultado vacante, se recurre a los centros de formación profesional con los que habitualmente colaboramos. Aquí se reproduce el sesgo, tanto masculino como femenino, al que nos referíamos con anterioridad. Hay mayoría de alumnos/as hombres o mujeres dependiendo de la titulación, por ejemplo, mayoría de hombres en áreas de mecánica industrial y mayoría de mujeres en áreas de laboratorio y análisis.

Aunque se solicita a dichos centros que nos envíen personas del sexo infrarrepresentado en la mayoría de las ocasiones no disponen de suficientes alumnas/os para cubrir las necesidades de esas áreas.

El canal más habitual para cubrir puestos de trabajo es la promoción interna, que se materializa mediante una convocatoria abierta para todo el personal fijo de la Empresa. Se realiza un examen teórico y otro práctico. Se asignan puntuaciones y se cuenta con la presencia de un miembro de la RLT durante el examen.



Cuando se realizan selecciones externas se solicita a la consultora de selección que intente aportar el mayor número de candidatos/as del género subrepresentado en la sección de destino.

En cuanto a la formación, esta se desarrolla por puestos, siendo indiferente el género, ya que se imparte la misma formación y el mismo número de horas a toda la sección sin distinción.

Existen perfiles de puesto en cada puesto de trabajo de la fábrica. En ellos se detallan la formación básica de acceso al puesto, otros conocimientos técnicos que serán valorados y las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Se realizan entrevistas de valoración de cada persona que trabaja en la fábrica con los mismos criterios, independientemente del género y puesto (se usa la misma ficha con baremos y puntuaciones).

### **Sistema Retributivo y Brecha Salarial:**

El sistema retributivo se divide en dos partes, sea cual sea el género.

El sistema para el personal sujeto a convenio que viene regulado en el acuerdo de mejoras al convenio estatal de industrias lácteas. Recoge una parte fija y una variable.

Para el personal fuera de convenio se establece un sistema de política retributiva con un salario + un incentivo en base a unos objetivos.

Tras el cálculo de la brecha salarial se puede concluir que:

En general la brecha salarial en todas las áreas se mantiene por debajo del 25% fijada como límite para la existencia de inequidad salarial.

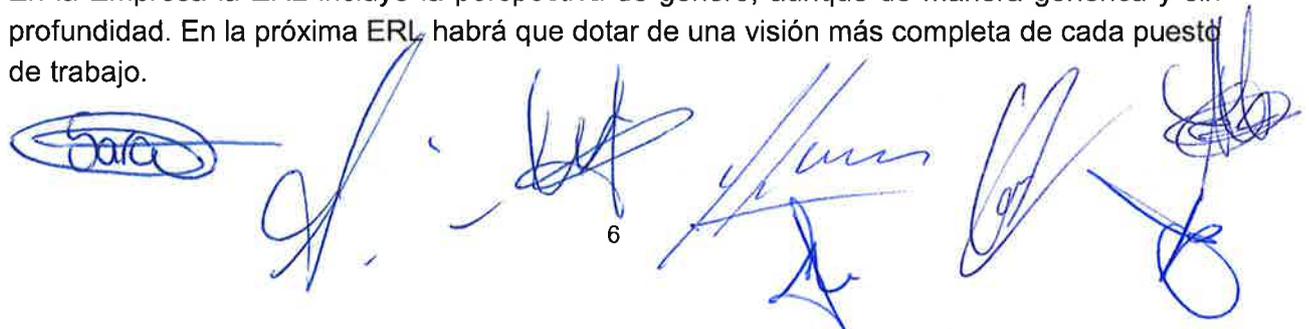
Existe una brecha salarial promedio del 11,6% entre mujeres y hombres en términos de salario total.

Aunque los sistemas retributivos y convenio son similares y reflejan criterios objetivos sin sesgo de género, la causa de estas diferencias se debe a varios factores:

- Menor número de mujeres en general, lo que redundará en una menor antigüedad acumulada.
- No hay presencia de mujeres en el nivel 8 que es el nivel más alto dentro de los niveles de fábrica.
- Mayor número de mujeres que hombres que tienen situaciones de concreción de jornada, en turnos donde no hacen turnos nocturnos o festivos que redundan en una menor retribución.

### **Salud Laboral con perspectiva de Género:**

En la Empresa la ERL incluye la perspectiva de género, aunque de manera genérica y sin profundidad. En la próxima ERL habrá que dotar de una visión más completa de cada puesto de trabajo.



6

Se dispone de un plan para prevenir y actuar en caso de acoso, distribuido a la plantilla de Lactiber y del que se ha impartido charla en todas las secciones, formado por las siguientes partes:

¿Qué es el acoso sexual?

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Ejemplos

¿Quiénes acosan? ¿Quiénes son acosados/as?

Consecuencias para la persona acosada

Consecuencias para la organización

### **Conciliación y Corresponsabilidad:**

En la Empresa se han introducido una serie de mejoras por encima de lo establecido en la ley y el convenio sectorial de aplicación, para fomentar la conciliación de la vida personal y familiar, y la corresponsabilidad. En este sentido las medidas introducidas (ver punto de ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral) establecen un marco de referencia que permite ejercer estos derechos con un grado de flexibilidad por encima de la media.

### **Uso inclusivo de lenguaje no sexista y publicidad.**

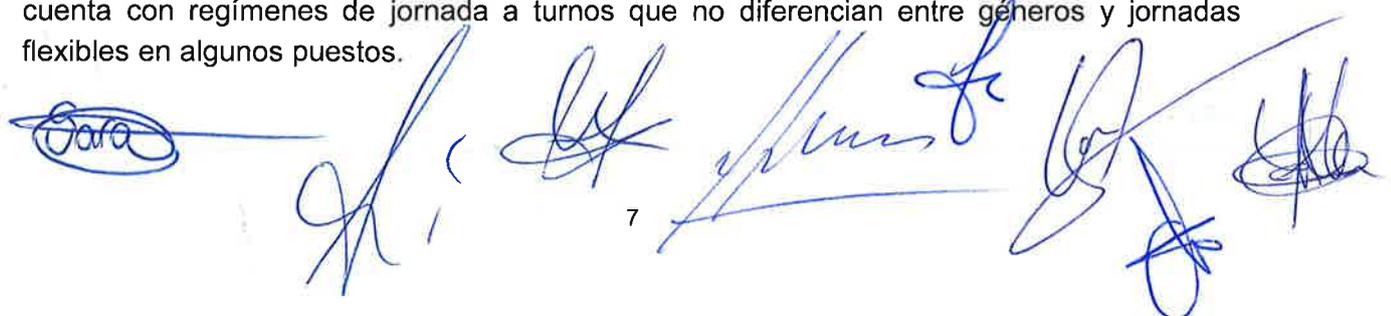
Se tiene especial cuidado en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, en toda comunicación pública cualesquiera que sean los canales usados. Se usan campañas de concienciación a través del programa Equiber.

### **Infrarrepresentación Femenina.**

En la Empresa hay en general una infrarrepresentación femenina, sobre todo en algunos puestos. Es necesario poner en marcha medidas que faciliten el acceso al empleo industrial a las mujeres, tratando de gestionar los procesos de selección para que en todas las selecciones lleguen como candidatos finales al puesto, al menos, el mismo número de mujeres que de hombres. También hay que insistir en medidas de promoción, como la elección, en igualdad de condiciones técnicas, del género subrepresentado en el área de destino.

### **Condiciones de trabajo.**

En general las condiciones de trabajo son similares para mujeres y hombres. La Empresa cuenta con regímenes de jornada a turnos que no diferencian entre géneros y jornadas flexibles en algunos puestos.



7

LACTIBER implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

La empresa velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia

## G. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

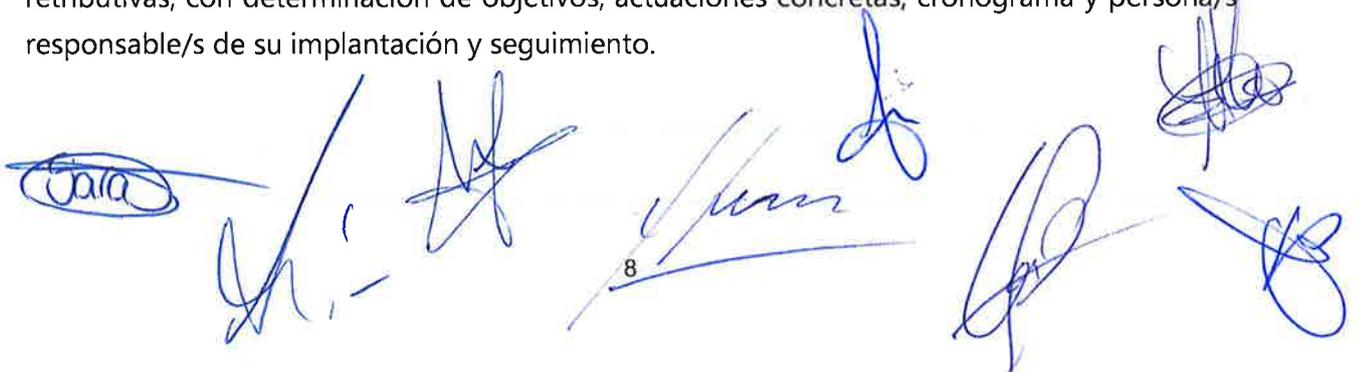
Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia hasta 31/12/2023, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Una vez finalice su vigencia, la empresa deberá negociar un nuevo diagnóstico y un nuevo plan de igualdad con la representación de la plantilla.

**Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad.** Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.



8

## H. PLAN DE ACCIÓN

### I. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar que en Lactiber haya igualdad real de oportunidades con independencia del género.
- Formar y concienciar a las personas trabajadoras de Lactiber en los principios de este plan y en su importancia.
- Promocionar y dar visibilidad a este plan como un referente de buenas prácticas, que debe ser conocido y cumplido por tod@s.

### 2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Objetivos cualitativos:

- **AUMENTAR LA CONTRATACIÓN PARA EL GÉNERO SUBREPRESENTADO (POR SECCIONES), EN IGUALDAD DE VALÍA PROFESIONAL Y PERSONAL**
- **FOMENTAR LOS CONVENIOS COLABORATIVOS CON ENTIDADES FORMADORAS PARA CAPTAR HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS.**

#### Objetivos cuantitativos:

- **Aumento porcentual en el número de personas del género subrepresentado en cada sección con relación al dato de partida.**
- **Porcentaje de Convenios con entidades formativas que recojan el compromiso de género subrepresentado.**

<b>Medida</b>	<b>PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN PARA EL GÉNERO SUBREPRESENTADO (POR SECCIONES), EN IGUALDAD DE VALÍA PROFESIONAL Y PERSONAL</b>
<b>Responsables de la implantación</b>	<b>DEPT RRHH.</b>
<b>Fecha de implantación</b>	Desde Marzo 2021 a Junio 2021.

<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace o no.</li> <li>- Grado de impacto: Alto, medio o bajo.</li> <li>- Personas contratadas por sexo en base a este criterio.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos:</b> Departamento. RRHH	<b>Materiales:</b> Ofertas de empleo adaptadas y contratos con consultoras de selección	<b>Económicos:</b> Gastos de personal.

<b>Medida</b>	<b>CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES FORMADORAS PARA CAPTAR HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS.</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	DEPT. RRHH		
<b>Fecha de implantación</b>	Desde Marzo 2021 a Diciembre 20203.		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se establecen los convenios o no</li> <li>- Cuantas mujeres u hombres se han incorporado.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos:</b> Departamento. RRHH	<b>Materiales:</b> Convenios con entidades formativas y centros de FP.	<b>Económicos:</b> Gastos de personal.

Sara

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Objetivos cualitativos:

- FOMENTAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO NEUTRO.

### Objetivos cuantitativos:

- Eliminar las denominaciones masculina o femenina utilizando términos neutros en la denominación de las clasificaciones profesionales y puestos.

Medida	USAR EL LENGUAJE NEUTRO PARA LAS DENOMINACIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PUESTOS.		
Responsables de la implantación	DEPT RRHH		
Fecha de implantación	ENERO 2022		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización nuevo organigrama con lenguaje neutro.</li> <li>- Nª puestos y categorías modificadas.</li> </ul>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dept. RRHH	Adaptar Organigrama y nomenclatura	Cambio en soportes físicos, si se precisa.

## FORMACIÓN

### Objetivos cualitativos:

- FOMENTAR UN MAYOR CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA ACTUAL Y FUTURA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**Objetivos cuantitativos:**

- Certificado de realización de cursos de igualdad obligatorios por perfiles (contando como tiempo de trabajo)
- Plataforma de acogida de nuevas personas trabajadoras que incluya este módulo.

<b>Medida</b>	<b>CURSOS DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA COMITÉ DE EMPRESA, MANDOS Y RESTO DE LA PLANTILLA.</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Dept RRHH y Dirección de Empresa		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se ha hecho el curso o no</li> <li>- Desagregación de los participantes por sexo.</li> <li>- Grado de satisfacción percibida</li> <li>- Porcentaje de plantilla formada</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Toda la plantilla de Lactiber.	Entidad Formadora y plataforma de formación (presencial y/o on-line).	Tiempo de las personas trabajadoras y coste cursos y materiales

*(Handwritten signatures in blue ink)*

<b>Medida</b>	INTRODUCIR LOS CONTENIDOS DE IGUALDAD DE ESTE PLAN EN LA FORMACIÓN INICIAL DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES.		
<b>Responsables de la implantación</b>	Departamento de RRHH		
<b>Fecha de implantación</b>	A partir de marzo 2021 y hasta fin del plan		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿han sido introducidos los contenidos de igualdad en la formación inicial?</li> <li>- Desagregación de los participantes por sexo.</li> <li>- Grado de satisfacción percibida</li> <li>- Porcentaje de plantilla formada</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Todas las nuevas incorporaciones.	Plataforma de formación (on- line).	coste cursos y materiales

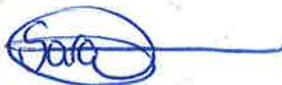
## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivos cualitativos:

- **PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN PARA EL GÉNERO SUBREPRESENTADO, EN IGUALDAD DE NOTA EN LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN.**
- **CONTAR CON UN PROTOCOLO DE PROMOCIÓN QUE INCLUYA LA PERSPECTIVA DE GENERO.**

### Objetivos cuantitativos:

- **Aumento porcentual en el número de personas del género subrepresentado que promocionan en cada sección con relación al dato de partida.**
- **Inclusión en el protocolo de Promoción de la perspectiva de género.**









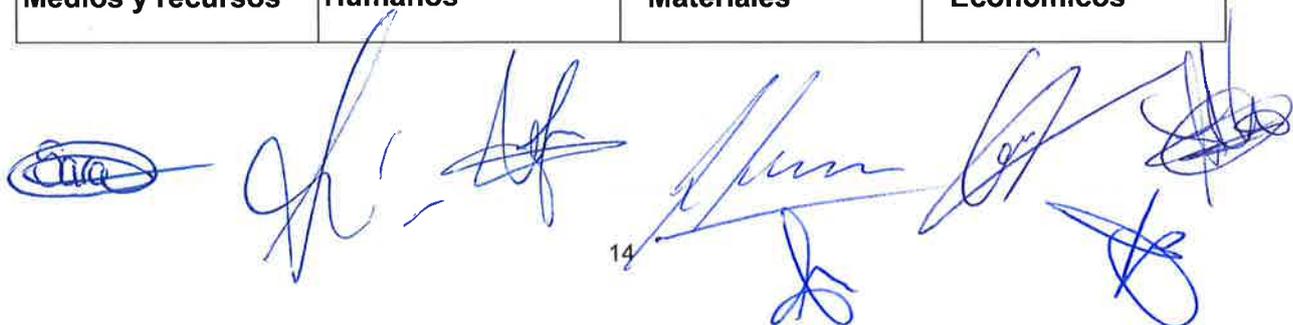






<b>Medida</b>	<b>PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN PARA EL GÉNERO SUBREPRESENTADO, EN IGUALDAD DE NOTA EN LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	DIRECCIÓN LACTIBER		
<b>Fecha de implantación</b>	Desde marzo 2021 hasta final del plan		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se incluye la prioridad o no</li> <li>- Nº de promociones desagregada por sexo y tipo de promoción</li> <li>- Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Todos los departamentos donde haya promociones	Convocatorias de promoción interna.	Gastos de personal.

<b>Medida</b>	<b>INCLUSIÓN EN EL PROTOCOLO DE PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Dept RRHH		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se incluye o no la perspectiva de género</li> <li>- Si se aplica o no el protocolo en base a esta cuestión.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>



	Dept RRHH	Protocolo de Promoción que incluya dicho criterio.	Gastos de personal.
--	-----------	--	---------------------

## CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

### Objetivos cualitativos:

- FOMENTAR UNA POLITICA SALARIAL BASADA EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO
- GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.

### Objetivos cuantitativos:

- Elaborar y difundir guía de política salarial al 100% plantilla.

<b>Medida</b>	ELABORACIÓN DE GUÍA DE POLÍTICA SALARIAL QUE SE APLICA EN LA EMPRESA		
<b>Responsables de la implantación</b>	DEPT RRHH		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace la guía o no</li> <li>- Si se difunde o no entre la plantilla</li> <li>- Conclusiones obtenidas de esta guía</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dept RRHH y Dirección Lactiber	Guía y difusión de la misma por todos los medios	Encuadernación de la misma y gastos de personal.

- Definir y difundir anualmente el horario del personal de administración para fomentar la conciliación personal.

<p><b>Medida</b></p>	<p><b>ELABORACIÓN DE CALENDARIO ANUAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.</b></p> <p><b>PARA 2021:</b></p> <p><b>JORNADA CONTINUADA:</b> de 8.00 a 15.00 horas</p> <p>SE ESTABLECERÁ ESTE HORARIO PARA TODOS LOS VIERNES DEL AÑO Y DURANTE LOS SIGUIENTES PERIODOS DE TIEMPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 de julio al 31 de agosto.</li> </ul> <p><b>JORNADA PARTIDA :</b> (resto del año)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ENTRADA MAÑANA: entre 8.00 a y 8.30 horas.</li> <li>DESCANSO MEDIODÍA: entre 13.00 y 15.30 horas (mínimo 1 hora)</li> <li>SALIDA TARDE: hasta completar la jornada de 8 horas y 28 minutos.</li> </ul> <p>DENTRO DE LA FLEXIBILIDAD DE ESTE HORARIO SE FIJAN LOS SIGUIENTES INTERVALOS DE <b>OBLIGADA PRESENCIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>MAÑANA: entre 8.30 y 13.00 horas</li> <li>TARDE: entre 15.30 y 17.30 horas</li> </ul>		
<p><b>Responsables de la implantación</b></p>	<p>DEPT RRHH</p>		
<p><b>Fecha de implantación</b></p>	<p>Año 2021</p>		
<p><b>Indicadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace el calendario o no</li> <li>- Si se difunde o no entre la plantilla</li> </ul>		
<p><b>Prioridad</b></p>	<p>Alta</p>		
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p><b>Humanos</b></p>	<p><b>Materiales</b></p>	<p><b>Económicos</b></p>
	<p>Dept RRHH y Dirección Lactiber</p>	<p>Difusión del mismo por todos los medios</p>	<p>Gastos de personal.</p>

Para

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

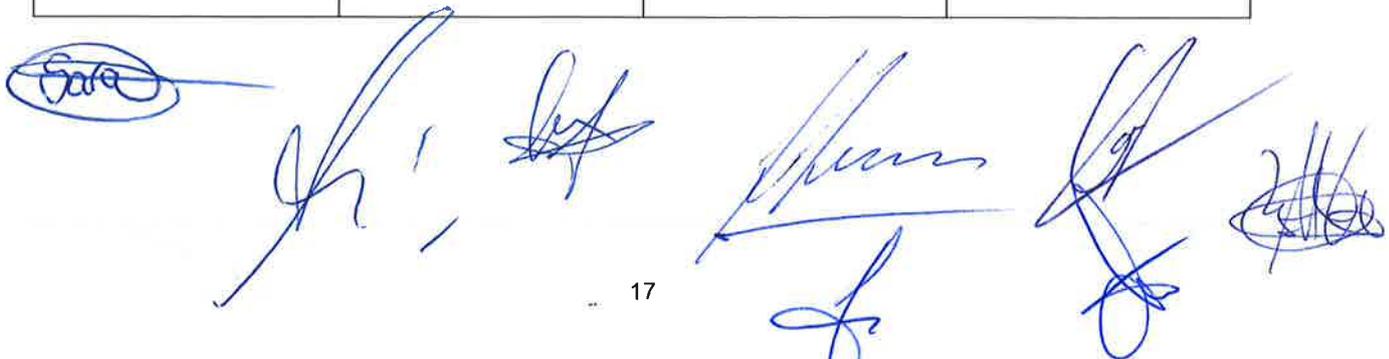
### Objetivos cualitativos:

- GARANTIZAR UNA EMPRESA QUE RESPETE LA CONCILIACION PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y QUE FOMENTE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS HOGARES

### Objetivos cuantitativos:

- Elaboración y entrega guía resumen explicativa al 100% de la plantilla
- Difusión por diferentes medios de las nuevas medidas en materia de conciliación. Uso 100% medios de comunicación disponibles.

Medida	DIFUSIÓN DE LOS DISTINTOS PERMISOS, MEDIDAS Y DERECHOS EXISTENTES		
Responsables de la implantación	Comisión negociadora del plan de Igualdad		
Fecha de implantación	Año 2021		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace o no</li> <li>- Si se difunde o no</li> <li>- Recoger desagregados por sexo los permisos concedidos.</li> </ul>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos



	Dept RRHH y Comisión negociadora igualdad	Documentación generada al efecto.	Guía encuadernación y difusión por medios telemáticos y gastos de personal.
--	---	-----------------------------------	---

<b>Medida</b>	<p><b>INCLUIR TODAS LAS MEDIDAS NUEVAS EN MATERIA CONCILIACIÓN QUE SE INTRODUJERON EN EL CONVENIO. MEDIDAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bajas Enfermedad Derivadas del Embarazo:</b> 100% de salario para mujeres que estando embarazadas en espera de la fecha de concesión del riesgo, queden de baja por enfermedad común derivada del embarazo, certificado por el médico.</li> <li>- <b>Permiso Parejas de Hecho:</b> Se equiparan los permisos entre matrimonios y parejas de hecho debidamente registradas.</li> <li>- <b>Ayuda Guardería:</b> Se establece una ayuda de 147,16 euros /año para los trabajadores con hijos entre 0-3 años escolares.</li> <li>- <b>Ayudas para resto de etapas escolares y Universidad/FP.</b></li> <li>- <b>Permiso No Retribuido:</b> Permiso no retribuido para circunstancias de urgencia y necesidad imperiosa. Se debe solicitar y se concederá a los 15 días máximo. Se disfruta por un mínimo 1 mes y máximo 4 meses.</li> </ul>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión Negociadora Igualdad		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Si se hace o no</i></li> <li>- <i>Si se difunde o no</i></li> <li>- <i>Recoger desagregados por sexo los permisos concedidos.</i></li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>

	Dept RRHH y Comisión Negociadora	Documentación generada al efecto.	Coste de las medidas tomadas y gastos de personal.
--	----------------------------------	-----------------------------------	--

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### Objetivos cualitativos:

- **AFIANZAR UN EQUILIBRIO EN GENERO EN TODOS LOS PUESTOS Y CATEGORIAS.**
- **DAR A CONOCER LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA AL GENERO SUBREPRESENTADO**

### Objetivos cuantitativos:

- **Difusión por todos los medios posibles que la actividad industrial que realizamos es atractiva para ambos géneros. Se tiene que incrementar el % de incorporaciones femeninas en la plantilla.**

<b>Medida</b>	<b>CAMPAÑA EN LA WEB Y RRSS PARA DAR A CONOCER EL TRABAJO INDUSTRIAL Y ENSEÑAR QUE PUEDE SER ATRACTIVO EN GENERAL PARA REDUCIR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión Negociadora y consultora de Redes Sociales
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace la campaña o no</li> <li>- En que medios se hace</li> <li>- Si se produce o no un impacto en el equilibrio en el género</li> <li>- Ver el numero de interacciones en redes sociales</li> </ul>
<b>Prioridad</b>	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dept RRHH y comisión Negociadora + colaboración de la plantilla.	RRSS, WEB y cualquier medio de comunicación de la Empresa	Consultora de Comunicación y campana de comunicación y Gastos de personal

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

### Objetivos cualitativos:

- **DAR CONTINUIDAD AL PROYECTO EQUIBER**
- **FOMENTAR LA COMUNICACIÓN SIN SESGOS DE GÉNERO. LENGUAJE INCLUSIVO EN TODA LA ORGANIZACIÓN EVITANDO LA PUBLICIDAD DE CARÁCTER SEXISTA**
- **GARANTIZAR Y FACILITAR LA NORMATIVA SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL.**

### Objetivos cuantitativos:

- **Intentar el 100% de participación en EQUIBER y realización todos los años de la semana de la igualdad.**
- **100% de las comunicaciones sin sesgo de género.**
- **Difusión del procedimiento de desconexión digital.**

<b>Medida</b>	<b>JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA PLANTILLA (PROYECTO EQUIBER)</b>
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión negociadora igualdad
<b>Fecha de implantación</b>	Todo la duración del plan de igualdad

<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace o no</li> <li>- Grado de actividades realizadas</li> <li>- Alcance de las actividades</li> <li>- A quien van dirigidas</li> <li>- Seguimiento de las actuaciones realizadas</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Toda la Empresa	Comunicación interna, cartelería y pegatinas (Resto acciones de EQUIBER como donaciones colaboraciones, etc)  Medios informaticos	Gastos de personal ,Tiempo Parada programada, difusión en RRSS y comunicación interna, cartelería y pegatinas (Resto acciones de EQUIBER como donaciones colaboraciones, etc)

<b>Medida</b>	<b>CUIDAR QUE TODAS LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS CAREZCAN DE SESGO DE GÉNERO</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión negociadora Igualdad.		
<b>Fecha de implantación</b>	Toda la duración del plan		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de comunicaciones revisadas.</li> <li>- Nº de comunicaciones reeditadas.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>

	Dept RRHH, Comisión Negociadora y consultora de comunicación.	Todos los soportes internos de comunicación	Auditoría de comunicaciones, consultora de comunicación y compliance. Gastos de personal.
--	---	---	---

<b>Medida</b>	<b>DESCONEXIÓN DIGITAL: CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA AL RESPECTO Y FOMENTAR LA DESCONEJÓN EFECTIVA.</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión Negociadora. Dirección de cada departamento		
<b>Fecha de implantación</b>	AÑO 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se realiza el protocolo o no</li> <li>- Si se transmite o no</li> <li>- Numero de solicitudes de dicha desconexión</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dept RRHH y Comisión Negociadora de Igualdad. Dirección de Lactiber	Procedimiento de desconexión digital	Difusión del procedimiento por canales internos y soportes de comunicación establecidos. Gastos de personal

# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## Objetivos cualitativos:

- GARANTIZAR QUE EXISTE UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.
- GARANTIZAR LA TOLERANCIA 0 DE LA EMPRESA CON ESTE TIPO DE CONDUCTAS.

## Objetivos cuantitativos:

- Establecimiento y difusión al 100% de la plantilla y Empresas Subcontratadas del protocolo de prevención y actuación ante acoso.
- Realizar un estudio de riesgos psicosociales en la Empresa.

<b>Medida</b>	<b>REALIZAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO POR CUALQUIER RAZÓN, ANEXADO A POLÍTICA DISCIPLINARIA.</b>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Comisión Negociadora y Dirección de la Empresa. Comisión nombrada para seguridad y salud.		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Elaboración del protocolo o no</i></li> <li>- <i>Difusión o no</i></li> <li>- <i>Si se han establecido los cauces de denuncia o no</i></li> <li>- <i>Nº de denuncias registradas ante la comisión.</i></li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dept RRHH, Comisión Negociadora. SPA.	Soportes digitales y físicos	Asesores del SPA. Gastos de personal

Sara

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>Medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES.</li> </ul>		
<b>Responsables de la implantación</b>	Servicio Prevención Ajeno (SPA) y Comisión negociadora del plan de igualdad.		
<b>Fecha de implantación</b>	Año 2021		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se hace o no</li> <li>- Si se difunden los resultados o no</li> <li>- Grado de participación de la plantilla.</li> </ul>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dept RRHH, Comisión Negociadora y SPA	Soportes digitales y físicos necesarios.	Coste de la realización del estudio por parte del SPA.

## I. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

**Medios técnicos y materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

**Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.





## K. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

#### Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

##### Representantes de la empresa

Victoria Fernández Riaño



Sara Juan Llamazares



Noelia Valladares Urdiales



Javier Ordóñez Álvarez



##### Representantes de la plantilla

Mónica González Celadilla

CCOO



Elisabeth Fernández Villares

CCOO



Guzman Fernandez Fernández

UGT



Francisco Martínez Antón

CCOO



Se realizará informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.

### **METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:**

- 1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2º Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- 3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En León a 02 de Marzo de 2021

**Mónica González Celadilla**

**Elisabeth Fernández Villares**

**Guzman Fernandez Fernández**

**Francisco Martínez Antón**

**Victoria Fernández Riaño**

**Sara Juan Llamazares**

**Noelia Valladares Urdiales**

**Javier Ordóñez Álvarez**