

la igualdad de
oportunidades entre
mujeres y hombres

LEGUMBRES
PENELAS, S.L.



plan de igualdad
2022-2026

Control de cambios

Observación	Fecha	Revisión	Aprobado por:	Firma	fecha
1º Borrador PI para su negociación	13/08/2021	MGFA	Comité de Igualdad		

Índice.

contexto.....	4
sobre LEGUMBRES PENELAS, S.L.	4
marco legal.	9
compromiso con la igualdad.	11
características del plan.	12
principios generales.	12
definiciones.	13
metodología.	15
ámbito de aplicación.	17
constitución del comité de igualdad.....	17
estructura del plan.	19
objetivos generales.	19
objetivos específicos.	19
acciones positivas.	20
diagnóstico.....	21
acciones positivas.	24
Calendario.....	24
acceso, selección y contratación.	25
promoción.	26
formación.....	28
retribución.....	31
conciliación.....	31
corresponsabilidad familiar.	32
salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.	33
cultura, comunicación y sensibilización.	34
seguimiento y evaluación.....	36
anexos.	38
anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad.....	38
anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comité de Igualdad.	40

contexto.

sobre LEGUMBRES PENELAS, S.L.

Empresa ubicada en la zona de la ribera del río Órbigo en la localidad leonesa de Veguellina de Órbigo (León), nace en 1950 con un pequeño almacén con la distribución de legumbres leonesas, de la mano de D. Pedro Álvarez Penelas. En 1975 nace la empresa HISPANO FRANCESA DE LEGUMBRES, comenzando a exportar a Italia, Francia y las antiguas colonias españolas. En el año 2000, con la entrada en el negocio de una nueva generación familiar se realiza la obra de remodelación más ambiciosa hasta la fecha, donde comienza la producción de legumbre cocida y de platos preparados.

Hoy en día cuenta con unas instalaciones de más de 17.000 metros cuadrados, dotadas con la más novedosa tecnología en Villarejo de Órbigo (León). Se manipulan al año 15.000 toneladas de productos y está presente en 46 países.

LEGUMBRES PENELAS S.L. tienen su sede central en Polígono Industrial Parcelas 38-51- Villarejo de Órbigo (León).



Política Corporativa

La Dirección de Legumbres Penelas, S.L. muestra su voluntad empresarial con la Calidad, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Ética y Laboral, ha decidido impulsar y difundir a todos los niveles de la empresa la siguiente Política Corporativa:

- Responder a las necesidades y expectativas de sus clientes para conseguir aumentar su grado de satisfacción con los productos y servicios.
- Cumplir la legislación y reglamentación en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria, medioambiental y laboral aplicable.
- Perseguir la mejora continua de los procesos de producción y condiciones de trabajo, buscando la satisfacción del cliente, de nuestros trabajadores y la mejora del entorno en el que nos encontramos, mediante el establecimiento y revisión periódica de objetivos de calidad y objetivos medioambientales.



- Garantizar la Inocuidad, Calidad y Legalidad de todos sus productos, así como el cumplimiento de los procesos internos y de las especificaciones acordadas con los clientes.
- Tomar conciencia en la responsabilidad y sostenibilidad tanto medioambiental como de la propia organización a lo largo del tiempo.

Política de Responsabilidad Social

La Dirección de Legumbres Penelas, S.L. muestra de su voluntad empresarial con la Responsabilidad Social y ha decidido impulsar y difundir a todos los niveles de la empresa la siguiente Política de Responsabilidad Social.

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.



- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral, así como el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Seguimiento de la gestión de los recursos y los residuos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.
- Seguimiento del cumplimiento de la legislación por parte de la empresa.
- Mantenimiento de la ética empresarial y lucha contra la corrupción.
- Supervisión de las condiciones laborales y de salud de los/as trabajadores.
- Revisión de la eficiencia energética de la empresa.
- Correcto uso del agua.
- Lucha contra el cambio climático.
- Evaluación de riesgos ambientales y sociales.
- Supervisión de la adecuación de la cadena de suministro.



- Diseño e implementación de estrategias de asociación y colaboración de la empresa.
- Implicar a los consumidores, comunidades locales y resto de la sociedad.
- Implicar al personal en las buenas prácticas de RSE Marketing y construcción de la reputación corporativa.
- Mejorar las posibilidades y oportunidades de la comunidad donde se establece la empresa.

Integración de la Responsabilidad Social Corporativa

Colaborando con el banco de alimentos de León en su importante labor:

- Colaborando en la promoción de la labor que realizan los bancos de alimentos y suministro periódico de productos propios.

Colaboración con la Universidad de León en sus investigaciones:

- Aportando medios y muestras para la realización de estudios biológicos y nutricionales.

Supervisión de la adecuación de la cadena de suministro.

Implicación por parte de los consumidores, comunidades locales y el resto de la sociedad.

Colaboración con el mundo del deporte

- Club de Balonmano Leonés y los deportistas del Ademar de León, una institución en el mundo del balonmano mundial.



Apoyando a los deportistas del Veguellina Fútbol Club

- En el escudo hay un puente que tiende la mano a todos los que deseen participar en el empeño de conseguir que nuestro club sea uno de los grandes. En Legumbres Penelas somos partícipes de esta filosofía.

Estos valores, que han sido y seguirán siendo el marco ético y el punto de referencia para la constante toma de decisiones, añaden para esta nueva etapa:

- **Transparencia:** una empresa convencida de la importancia y necesidad de comunicar interna y externamente lo que hace.
- **Humanismo:** una empresa con vocación que tiene un concepto integral e integrador de la persona como individuo en su contexto de relación social.
- **Participación:** una empresa que favorece la implantación y la colaboración de usuarios y profesionales en la mejora del servicio.



Sede social en:

LEGUMBRES PENELAS SL

*Polígono Industrial de Villarejo
de Órbigo Parcelas 38-51*

24358 Villarejo de Órbigo- León

marco legal.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato.

Por su parte, el [Tratado de Niza](#) reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto 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, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal 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 y de las trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica amplia dicha Ley concretando los contenidos y la casuística de obligatoriedad de los Planes de Igualdad. Recientemente en los dos Real Decreto-ley 901/2020 y 902/2020 del 14 de octubre, se regulan y amplían los contenidos de los planes de igualdad y su registro y la obligatoriedad de la auditoría que asegure la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de LEGUMBRES PENELA, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

compromiso con la igualdad.

El presente [Plan de Igualdad](#) se materializa como compromiso de [LEGUMBRES PENELAS, S.L.](#) en potenciar su política de Recursos Humanos, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

[LEGUMBRES PENELAS, S.L.](#) independientemente de la obligatoriedad de realizar el Plan de Igualdad, lo entiende como un ejercicio de responsabilidad y promoción de la Igualdad como propósito real. El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La [implicación de la Dirección¹, del Comité de Igualdad y de la plantilla](#) en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

¹ Ver carta de compromiso de la Dirección (Anexo 1).

características del plan.

principios generales.

El Plan de Igualdad de LEGUMBRES PENELA, S.L. es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre las distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un Plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible para el conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y del Comité de Igualdad.

definiciones.

El siguiente conjunto de conceptos y definiciones pretenden garantizar un correcto entendimiento e interpretación homogénea de los contenidos del presente Plan. Estas definiciones están expresamente recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuya referencia está explicitada en el marco normativo de referencia. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento, será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Art. 3. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art.5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, 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 miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art.6. Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art.7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

Art.8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Art.9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará 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 hombres y mujeres.

Art.10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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.

Art.11. Acciones positivas.

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

Art.12. Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad 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.

Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Art.43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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.

Art.44. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

metodología.

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en LEGUMBRES PENELAS, S.L., se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la situación actual de LEGUMBRES PENELAS, S.L. en torno a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de Recursos Humanos de LEGUMBRES PENELAS, S.L., de datos cuantitativos del año 2020 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:

- ✚ Características de la plantilla.
 - ✚ Representación legal.
 - ✚ Acceso a la empresa.
 - ✚ Condiciones de trabajo y conciliación.
 - ✚ Responsabilidades familiares.
 - ✚ Desarrollo de carrera y formación.
 - ✚ Remuneración.
 - ✚ Abandono de la empresa.
- **Toma de información cualitativa.** Obtención de información en torno a los siguientes aspectos:
 - ✚ Acceso, selección y contratación.
 - ✚ Promoción.
 - ✚ Formación.
 - ✚ Retribución: (Se establece la brecha en un 25%)
 - ✚ Conciliación.
 - ✚ Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.
 - ✚ Cultura, comunicación y sensibilización.
 - ✚ Infrarrepresentación femenina

a partir de las siguientes fuentes:

- ▶ **Cuestionario a los Representantes de los trabajadores para la comisión de Igualdad:** Realización de un cuestionario anónimo a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes variables: paridad entre hombres y mujeres, diferentes departamentos, categorías y delegaciones. obteniendo respuesta de una muestra equiparada, fiable según la estructura.
- ▶ **Sesión de trabajo final** Reunión con las personas integrantes del **Comité de Igualdad LEGUMBRES PENELAS, S.L.**, tanto con su representación empresarial como con la representación de trabajadores y trabajadoras. Asegurando la **negociación y acuerdo** de todas las partes en la información presentada.

Fase de diseño del Plan.

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en la realización de las siguientes actividades:

- Elaboración de **propuesta de acciones positivas en materia de igualdad**, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- **Presentación, debate y toma de decisiones** sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos, por parte del Comité de Igualdad: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de los responsables asignados a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comité de Igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para **toda la plantilla** de **LEGUMBRES PENELAS, S.L.**, en España, en su sede social y centro único de trabajo en Villarejo de Órbigo (León) y adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

constitución del comité de igualdad.

Cumpliendo con el R.D. 901/2020 en su art. 5 se procede a constituir la comisión negociadora con la representación de los trabajadores legitimada para tal efecto. El comité de empresa formado por representantes de los trabajadores sindicados.

Quedando constituida la comisión de igualdad a 3 de mayo de 2021 con la siguiente estructura:

Dos mujeres como representación de la empresa y dos hombres como representación legal de los trabajadores.

REPRESENTACION	CARGO	DEPARTAMENTO
FRANCISCO JAVIER BLANCO CONTRERAS	OPERARIO	PRODUCCION
JOSE MANUEL QUIÑONES GARCÍA	OPERARIO	PRODUCCION
MARINA DE ABAJO DELGADO	RESPONSABLE	PRODUCCION
PILAR ALVAREZ RIC	RESPONSABLE	RRHH

El comité se regulará según el acuerdo recogido en el acta de constitución: anexo 2

Como funciones principales de este comité consistirán la evaluación y seguimiento del plan de acciones positivas, las medidas a adoptar por la empresa en este ámbito, las propuestas que puedan surgir para fomentar la igualdad, en dar traslado del porcentaje de plantilla formado por hombres y mujeres etc.

duración y vigencia.

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma de éste.

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 plan.**

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura del Grupo, por lo que **el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.**

estructura del plan.

objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es **garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad** en LEGUMBRES PENELAS, S.L.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de **procesos de gestión de personas** de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género).
- En el ámbito de la **cultura empresarial y la comunicación**.
- En el ámbito de la **toma de decisiones** de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del **impulso a la corresponsabilidad** de tareas entre hombres y mujeres.

objetivos específicos.

- Implantar las **acciones positivas** recogidas en el **Plan de Igualdad 2021-2025** y velar por su cumplimiento.
- Incorporar en la gestión de la empresa la **perspectiva de género**, con especial énfasis en las personas que tienen equipos a cargo.
- Favorecer la **representatividad igualitaria** entre mujeres y hombres en la estructura profesional.
- Garantizar la **equidad salarial** entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares.
- Mantener los **mecanismos de conciliación** entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en LEGUMBRES PENELAS, S.L. y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

- Potenciar el **seguimiento, evaluación y actualización** de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de un Comité de Igualdad proactivo.
- Difundir a toda la plantilla el **protocolo de acoso sexual** y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

acciones positivas.

Las acciones positivas del Plan de Igualdad de **LEGUMBRES PENELAS, S.L.** son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- ✚ **Ámbito de aplicación.**
- ✚ **Nombre de la Acción.**
- ✚ **Objetivo.**
- ✚ **Descripción de Actividades.**
- ✚ **Indicadores de seguimiento.**
- ✚ **Periodicidad.**
- ✚ **Responsables.**
- ✚ **Fecha de ejecución.**
- ✚ **Seguimiento.**
- ✚ **Presupuesto.**

diagnóstico.



Graf.1: Representación de los puntos de mejora, escala de valoración de 0-5 de los ítems definidos por el Plan de igualdad.

conclusiones y recomendaciones.

Las principales **FORTALEZAS** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

- La Dirección de la empresa muestra su voluntad empresarial con la Calidad, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Ética y Laboral.
- La Dirección de la empresa muestra de su voluntad empresarial con la Responsabilidad Social y ha decidido impulsar y difundir a todos los niveles su Política de Responsabilidad Social.
- En su plantilla, la empresa se encuentra muy cerca de la situación de equilibrio en cuanto a hombres y mujeres, llegando prácticamente al 40%-60%.
- La mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido.
- Realización de formación específica para su puesto de trabajo.
- En el Plan de Formación no existe discriminación por sexo.

- Se permite, dentro de las posibilidades de su puesto de trabajo, conciliación en la vida familiar.
- Posibilidad de ausentarse en su puesto de trabajo, por temas familiares.
- Posibilidad de solicitar la reducción de jornada.
- En Prevención de Riesgos Laborales tiene medidas implantadas: reconocimientos médicos, coordinación de actividades empresariales, formación e información a los trabajadores de los posibles riesgos de su puesto de trabajo.
- Existencia y conocimiento por parte de la plantilla de un procedimiento informal frente para denunciar posibles abusos.
- No existe una brecha salarial significativa por razón de sexo.

Las principales **DEBILIDADES** de la organización en materia de igualdad fueron las siguientes:

- Se muestra una falta de contratación en grupos mayores de 46 años, considerados grupo de riesgo de exclusión.
- Se muestra falta de contratación de en grupos de menores de 20 años.
- Falta de visibilidad de oportunidades de crecimiento rápido reduciendo el interés en el sector más joven.
- Existencia de infrarrepresentación femenina en ciertos grupos profesionales.
- Falta de comunicación al personal de vacantes internas.
- Falta de formación en materia de igualdad.
- Falta de política común en materia de conciliación familiar.
- Falta de prevención laboral desde perspectiva de género.
- Falta de protocolo en acoso sexual y por razón de sexo.
- Desconocimiento en materia de igualdad y acoso.
- Limitación en la promoción y planes de carrera.
- Dificultad de promoción tanto vertical como horizontal.
- Falta de beneficios sociales para la plantilla

- Falta de transparencia en cuanto a las retribuciones

En base a las conclusiones establecidas y con el objetivo general de asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en LEGUMBRES PENELAS S.L., **se recomienda:**

- Transparencia en el proceso de selección y comunicación interna de vacantes.
- Desarrollar un programa de formación a través del cual forma a jóvenes en las distintas funciones y les ofrece la posibilidad de promocionar e incorporarse a la plantilla.
- Descripción de los planes de carrera.
- Comunicación del Plan Formativo a toda la plantilla.
- Promoción en la paridad de género por departamentos y grupos profesionales.
- Formación en igualdad a toda la plantilla.
- Revisión de la comunicación interna siendo inclusiva y no sexista.
- Desarrollo de una política de conciliación familiar y comunicación a todos los niveles.
- Desarrollar un protocolo sobre acoso sexual y razón de sexo con comunicación interna.
- Formación en prevención de violencia de género y acoso sexual.
- Creación de un Plan de Política retributiva garantizando la transparencia y la equidad entre empleados para generar confianza.

acceso, selección y contratación.

Transparencia en el proceso de selección y comunicación interna de vacantes

Objetivo	Definir el proceso de selección desde una perspectiva de género, asegurando la transparencia e Igualdad.
Actividades	Ofrecer la posibilidad a la plantilla de optar a nuevos puestos <ul style="list-style-type: none">▪ Ficha descriptiva del procedimiento de selección desde la perspectiva de igualdad y lenguaje inclusivo.▪ Diseñar los anuncios de vacantes con lenguaje inclusivo y añadir el compromiso con la Igualdad de la empresa.▪ Anuncio e identificación de la posición de manera transparente y homogénea para toda la compañía.▪ Fomentar la homogeneización de los puestos.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Ficha descriptiva del proceso de selección.▪ Revisión y mantenimiento de las descripciones de los perfiles propios de la oferta de empleo, los formularios utilizados, guiones de entrevista, etc, para que cumplan con el principio de igualdad.▪ Elaboración de puestos tipo, con lenguaje Inclusivo y pie de compromiso con la igualdad▪ Registro de nº de vacantes ofrecidas a la plantilla.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Abril de 2022. Reunión trimestral Comité de Igualdad. 1.250€

On boarding

Objetivo	Transmitir el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Actualizar el Manual de Onboarding▪ Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género.▪ Incorporación de los nuevos procedimientos de selección y plan de carrera
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Pack de bienvenida actualizado.▪ Explicación formal del pack de bienvenida.▪ Número de entrevistas de bienvenida realizadas.

Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Abril de 2022.
Seguimiento	Reunión semestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	380€

promoción.

Descripción de Planes de carrera y promociones.

Objetivo	<p>Transmitir a toda la plantilla, de forma sencilla, clara y transparente las posibilidades de carrera profesional y los criterios indispensables para poder realizarla.</p> <p>Comunicar a la plantilla las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo, así como el procedimiento de promoción utilizado.</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Elaborar un procedimiento que defina el itinerario básico y general de carrera profesional que puede realizar una persona en la organización, explicitando puestos o grupos de origen y destino, así como enfatizando los requerimientos mínimos de pertenencia.▪ Incorporación del itinerario profesional al Pack de bienvenida.▪ Transmisión del itinerario profesional, por los medios de comunicación oportunos, a toda la plantilla.▪ Comunicación a la plantilla de las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.▪ Transparencia con la plantilla y con el sistema de evaluación de promoción que sigue la empresa.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Documento de itinerario profesional en LEGUMBRES PENELAS, S.L.▪ Número de acciones de comunicación realizadas.▪ Acciones de difusión realizadas por el Comité de igualdad.
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Junio de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	3.500€

Formación específica a Directores/Managers/Responsables sobre promoción interna en igualdad de oportunidades.

Objetivo	Homogeneizar y formar a los Directores, Responsables y Encargados en una política y cultura común para todas las áreas de la organización, que favorezcan la igualdad y transparencia.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">Formación específica dirigida a los managers para unificar criterios desde la perspectiva de género
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Generar un estándar o basics de las políticas comunesNº de cursos realizadosEncuestas de percepción.
Responsables	Dirección de RRHH/Formación
Fecha de ejecución	Septiembre de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	520€

Promoción de la paridad de género por Departamentos y Grupos Profesionales.

Objetivo	Equilibrar la distribución de la plantilla en Grupos Profesionales y Departamentos masculinizados o feminizados. Impulso a la búsqueda y selección de mujeres en Grupos y Departamentos masculinizados. Impulso a la búsqueda y selección de hombres en Departamentos feminizados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">Establecimiento de objetivos concretos de paridad de género para un tiempo determinado.Involucración de todas las personas intervinientes en los procesos de selección con dichos objetivos.
Periodicidad	Semestral.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">% Hombres y mujeres por Grupo Profesional.% Hombre y mujeres por Departamento.Número de candidatos y candidatas por proceso de selección.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección
Fecha de ejecución	Octubre de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	120€

formación.

Planificación y fomento de la formación

Objetivo	Definir un Plan de formación anual que ayude a la transparencia y fomento de la Igualdad desde el desarrollo de habilidades y capacidades de la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración de un plan de formación anual que contemple las necesidades y competencias a desarrollar.▪ Comunicación y difusión interna para fomentar la participación.▪ Confirmar que dicho plan llegue a todo el personal de la empresa
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.▪ Encuestas de valoración
Responsables	Dirección RRHH/Formación
Fecha de ejecución	2022-2026.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	250€

Desarrollo de programa para jóvenes para incorporación y promoción

Objetivo	Realizar un programa de formación para jóvenes con posibilidad de promoción interna e incorporación a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración de un plan de formación.▪ Comunicación y difusión interna para fomentar la participación
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.▪ Encuestas de valoración
Responsables	Dirección RRHH/Formación
Fecha de ejecución	Enero de 2023.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	350€

Formación en Igualdad a Comité de Igualdad.

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y especialmente sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros del Comité durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Celebración de una acción tanto formativa como de

Periodicidad	trabajo, con dos objetivos:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento. ▪ Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes del Comité sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogida en el Plan de Igualdad.
Responsables	Anual. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada realizada. Documentación de la misma registrada. ▪ Responsabilidades consensuadas y aceptadas. Dirección de RRHH/Formación Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Marzo de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	845€

Formación a Directores, responsables de área y mandos intermedios en materia de igualdad e impacto en su gestión de personas.

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de managers de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La igualdad en LEGUMBRES PENELAS, S.L.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. ▪ Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. ▪ Recursos internos en materia de igualdad disponibles. ▪ Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas realizadas. ▪ Número de participantes (mandos).
Responsables	Dirección de RRHH./Formación Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Septiembre 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	790€

Incorporación de formación en Igualdad en el marco del Plan de Acogida.

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de nuevas incorporaciones formadas.▪ Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Anual
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	320€

Formación interna en igualdad al resto de la plantilla

Objetivo	Informar y formar a la plantilla a través de reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Difusión, divulgación y formación del Plan de Igualdad y el protocolo de acoso.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad y protocolo de acoso realizado.▪ Nº personas informadas / nº personas de la plantilla.▪ Número de acciones de divulgación realizadas por el Comité.▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.
Responsables	Formación /Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022-2026.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	585€

retribución.

Revisión y control de la brecha salarial por género.

Objetivo	Establecer criterios de gestión retributiva en el caso de brecha salarial, fundamentalmente en el grupo de responsables
Actividades	<ul style="list-style-type: none">Realización de un análisis periódico de salario en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para, en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Justificación de brecha salarial establecida, si procede.Objetivos retributivos establecidos.Criterios de gestión retributiva identificados.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Anual
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	150€

Creación y comunicación de un plan de política retributiva .

Objetivo	Establecer y comunicar un plan de política retributiva garantizando la transparencia y la equidad entre el personal de la empresa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">Realización de un análisis periódico de las distintas funciones en los diferentes puestos y su comunicación interna.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Justificación de cambios en la política retributivaObjetivos retributivos establecidos.Criterios de gestión retributiva identificados.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Mayo de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	150€

conciliación.

Dar a conocer las medidas que emplea la empresa en conciliación

Objetivo	Dar visibilidad a las medidas existentes en la actualidad y especialmente aquellas que mejoran las legalmente previstas en materia de conciliación.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">Elaboración de un documento que describa las medidas de conciliación implantadas.

Periodicidad	▪ Difusión del documento garantizando el acceso universal al mismo.
Indicadores de seguimiento	Puntual.
Responsables	▪ Registro de las acciones de divulgación realizadas.
Fecha de ejecución	Dirección de RRHH.
Seguimiento	Comité de Igualdad.
Presupuesto	Junio de 2022.
	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
	120€

Jornada de sensibilización a managers como impulsores y facilitadores de la conciliación.

Objetivo	Informar y comunicar sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar a los managers, incentivando su posterior traslado a los equipos.
Acciones	▪ Incorporación de la acción en el Plan formativo de igualdad dirigida a Managers. ▪ Estandarización de la cesión de permisos ▪ Eliminar barreras de "consecuencias"
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Número de managers participantes.
Responsables	Dirección de RRHH. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	Abril de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	150€

corresponsabilidad familiar.

Impulso a la movilidad interna.

Objetivo	Favorecer un mayor equilibrio entre hombres y mujeres respecto a la contratación con reducción de jornada.
Acciones	▪ Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada a través de los medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Diciembre de 2023.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.

salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.

Creación o definición del protocolo local de acoso sexual.

Objetivo	Desarrollar un protocolo local de medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Creación del protocolo de referencia▪ Comunicación y acceso al mismo. Inclusión en la intranet▪ Sensibilización sobre la protección de datos e información de los casos. Formación explícita al Comité.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Protocolo incorporado al Plan de Igualdad, Pack de Bienvenida.
Responsables	Dirección/ RRHH. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Marzo de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	320€

Difusión del Protocolo de acoso sexual.

Objetivo	Garantizar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante acoso sexual, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación del protocolo de actuación ante acoso sexual en el Plan de Acogida y vincularlo en acciones formativas donde pueda aplicar.▪ Entrega de un folleto informativo sobre el acoso sexual y por razón de sexo en las acciones formativas, que en materia de Igualdad realice la empresa.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Acciones de divulgación del Protocolo realizadas y documentadas.
Responsables	Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Abril de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	120€

Formación en prevención de violencia de género y acoso sexual.

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.▪ Formación específica dirigida a Managers▪ Formación a los miembros de la comisión.▪ Sensibilización y funcionamiento al resto de la plantilla y nuevas incorporaciones
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLS han incorporado prevención de violencia de género.▪ Número de participantes en la acción formativa.
Responsables	Dirección RRHH/Formación. Dpto. Prevención de RRLS.
Fecha de ejecución	Mayo de 2022.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	380€

Información y seguimiento de resultados.

Objetivo	Garantizar que el Comité de Igualdad cuente con la información relativa a prevención de riesgos laborales en función del género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Información al Comité de Igualdad sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo, incorporando este aspecto en el orden del día de la celebración del Comité de Igualdad.
Periodicidad	Trimestral.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Información sobre siniestralidad y enfermedad profesional contemplada en reunión del Comité de Igualdad.
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	Diciembre de 2022-2026.
Seguimiento	Reunión trimestral Comité de Igualdad.
Presupuesto	120€

cultura, comunicación y sensibilización.

Difusión interna del Plan de Igualdad.

Objetivo	Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad de LEGUMBRES PENELAS, S.L. a la Plantilla.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Plan de igualdad integrado en documentosNúmero de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas y registradas.
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución Seguimiento	Marzo de 2022. Reunión trimestral Comité de Igualdad.

Comité de Igualdad.

Objetivo	Seguimiento de los resultados del Plan de Igualdad 2021-2025
Acciones	<ul style="list-style-type: none">Reunión de trabajo con los siguientes objetivos: periodicidad de seguimiento, atribuciones concretas de las personas integrantes del Comité y análisis conjunto de próximas acciones.Convocatoria a medios de comunicación o incorporación del Plan de Igualdad en intranet corporativa.
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Acta del Comité de Igualdad.
Responsables	Comité de Dirección. Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución Seguimiento	Diciembre de 2022-2026.
Presupuesto	Reunión trimestral Comité de Igualdad. 250€

Actualización de los documentos desde el lenguaje inclusivo y la igualdad de oportunidades en la empresa.

Objetivo	Analizar la documentación en materia de igualdad que dispone la empresa con objeto de registrarla, actualizarla y ponerla en valor para futuras acciones.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">Análisis de los contenidos y actualización.Realización de un registro de dichos documentos, desde una política no sexista, vinculándolos con los canales de comunicación internos disponibles.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Documentos internos revisados y actualizados.Plantilla de recursos y canales de acceso cumplimentada.
Responsables	Dirección/Comité de Igualdad
Fecha de ejecución Seguimiento	Abril de 2022.
Presupuesto	Reunión trimestral Comité de Igualdad. 250€

seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar su contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará el Comité de Igualdad.

¿Por quién está compuesto el Comité de Igualdad?

- Representantes por parte de la empresa.
- Representantes por parte de los trabajadores.

¿Cuáles son las funciones (orientativas) del Comité de Igualdad?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comité de Igualdad, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona el Comité de Igualdad?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros del Comité no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros del Comité.

Las decisiones y acuerdos del Comité necesitarán ser votadas por una mayoría definida por mitad más uno, para gozar de validez.

¿Con qué medios cuenta la Comité de seguimiento y evaluación?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comité de seguimiento y evaluación, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

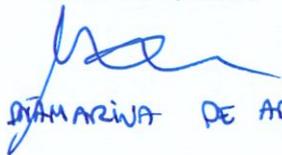
Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones

Se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- Acciones
- KPIs
- Status
- Asignada a
- Seguimiento por
- Fecha Planificada
- Fecha Fin
- Observación
- Desviación
- Acción
- Fecha Revisión
- Vº Bº / Validación

Así lo acuerdan de manera unánime y firman en Villarejo de Órbigo (León) a 4 de Marzo 2022

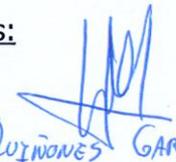
Por la empresa:


MARÍA DE ABAJO DELGADO


RLC-

M: PILAR ALVAREZ RLC

Por los trabajadores:


D. JOSE MANUEL QUIÑONES GARCIA


ALVARO CALDERÓN

anexos.

anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad.



COMPROMISO DE IGUALDAD

LEGUMBRES PENELAS, 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 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 esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personal de 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 en la Ley se llevarán a la práctica a través del fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y 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 solo 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 del Plan de Igualdad. Además, se facilitarán los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

En Villarejo de Órbigo, a 30 de abril de 2021.

Don Pedro Alvarez Ric



Gerente de LEGUMBRES PENELAS S.L

D. Pedro Alvarez Ric, mayor de edad, con NIF 71551143Y en calidad de ADMINISTRADOR de la empresa LEGUMBRES PENELAS, S.L., CIF B24555856, C.C.C. 24/105434129 con domicilio a efectos de notificaciones en Villarejo de Órbigo, PG AGROIND.ORBIGO PARC, 24358 y centro de trabajo ubicado en el mismo.

PRIMERO.- Que las personas implicadas en las distintas fases de elaboración e implantación de Igualdad de Oportunidades en la empresa que representa fueron las siguientes:

1. Dña. Pilar Alvarez Ric, responsable de Recursos Humanos, que forma parte del comité que va a ayudar en la elaboración e implantación del plan.
2. Dña. Marina de Abajo Delgado, responsable de Producción, que forma parte del comité que va a ayudar en la elaboración e implantación del plan.

Fdo. Pedro Alvarez Ric. SEGUNDO.- Que las funciones desarrolladas por el equipo de trabajo formado por las personas citadas fueron las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Proponer el plazo de ejecución de las acciones del Plan de Igualdad.
- Proponer el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa.
- Recibir información agregada sobre los cambios de puestos de trabajo.
- Recibir información agregada sobre los cambios de grupo profesional realizados.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de discriminación por razón de género.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como el cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización, como Jornadas sobre Igualdad.
- Realizar evaluaciones de los objetivos conseguidos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en LEGUMBRES PENELAS S.L. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, proponer e introducir actuaciones correctoras para mejorar la situación.

Y para que conste firma la presente declaración, en Villarejo de Órbigo, a 30 de abril de 2021

Fdo. Don Pedro Alvarez Ric

anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comité de Igualdad.



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Villarejo de Órbigo, a 03 de mayo de 2021

REUNIDOS:

De una parte, Dña. Pilar Alvarez Ric mayor de edad, con NIF 71553870L y Dña. Marina de Abajo Delgado, con NIF 71562020G en representación de la empresa LEGUMBRES PENELAS, S.L., CIF B24555856, C.C.C. 24/105434129 con domicilio a efectos de notificaciones en Villarejo de Órbigo, PG AGROIND.ORBIGO PARC, 24358 y centro de trabajo ubicado en el mismo.

De otra parte Don Francisco Javier Blanco Contreras con NIF 10865712Y y Don José Manuel Quiñones García con NIF 71448237W en representación de los trabajadores de LEGUMBRES PENELAS, S.L.

MANIFIESTAN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Disposición General recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la Disposición General recogida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN:

Primero.-Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la empresa

LEGUMBRES PENELAS, S.L.
C.I.F.:B-24555856
Pol. Ind. Villarejo, nº 38 a 51
24358 VILLAREJO DE ÓRBIGO
(León)



LEGUMBRES PENELAS, S.L., estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Segundo.- Composición

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores. Los miembros de la comisión de Igualdad de Oportunidades son:

- Por la empresa: Dña. Pilar Alvarez Ric y Dña. Marina de Abajo Delgado
- Por los trabajadores: Don Francisco Javier Blanco Contreras y Don José Manuel Quiñones García.
- Se acuerda la posibilidad de asesoramiento externo (sin voto), para ambas partes:
 - o Por la empresa: asesoramiento por parte de gestores externos (Estudio Técnico Mercantil de León y/o Randstad)
 - o Por los trabajadores: asesoramiento externo por algún técnico de los sindicatos correspondientes.

Tercero.- Reuniones

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria al menos una vez trimestralmente quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Ante la baja de un integrante del comité de Igualdad:

- En el caso de la representación de la empresa: será sustituido por otra persona designada por D. Pedro Alvarez Ric, mayor de edad, con NIF 71551143Y, en calidad de ADMINISTRADOR de LEGUMBRES PENELAS S.L.
- En el caso de los representantes de los trabajadores: será sustituido por otro del comité de empresa con la misma representación sindical.

Cuarto.- Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

1. Aprobación y colaboración en la elaboración del Plan de Igualdad. Establecimiento de plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del Plan de

LEGUMBRES PENELAS, S.L.
C.I.F.: B-24555896
Pol. Ind. Villarejo, nº 38 a 51
24358 VILLAREJO DE ORBIGO
(León)



Igualdad (compromiso, análisis del diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación /ejecución, seguimiento y evaluación).

2. Análisis del diagnóstico realizado. Este diagnóstico comprenderá un análisis de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes líneas de actuación:

- o Línea de actuación 1.- Selección de personal.
- o Línea de actuación 2.- Promoción.
- o Línea de actuación 3.- Comunicación.
- o Línea de actuación 4.- Ordenación del tiempo de trabajo.

La dirección de la empresa facilitará a la Comisión los datos y la información necesaria para la elaboración del diagnóstico de situación y su análisis.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad, efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Y como muestra de conformidad firmar ambas partes en Villarejo de Órbigo, a 03 de MAYO del 2021.

Fdo.: Dña. Pilar Alvarez Ric

Fdo.: Dña. Marina de Abajo Delgado

Fdo.: Don Francisco Javier Blanco Contreras

Fdo.: Don José Manuel Quiñones García

LEGUMBRES PENELAS, S.L.
C.I.F.: B-24555856
Pol. Ind. Villarejo, nº 38 a 51
24358 VILLAREJO DE ÓRBIGO
(León)

randstad

human forward.