

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2020/17** / *Plan de Igualdad de la empresa Siro Jaén, S.L.U.*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Planes de Igualdad  
Código Convenio: 23100062112019

Visto el texto del I Plan de Igualdad de la empresa SIRO JAÉN, S.L.U., suscrito con fecha 26 de noviembre de 2019 por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, recibido el día 05/12/2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Territorial de Jaén de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación con fecha 11/12/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 10/12/2019, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 13 de diciembre de 2019

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA DE ACUERDO PLAN DE IGUALDAD SIRO JAÉN

En Jaén, a 26 de noviembre de 2019.

Reunidos

Representación Parte Social

Por CCOO: M<sup>a</sup> José Miralles García y M<sup>a</sup> Tera Moya Blanca.  
Por UGT: Luisa Medina Mesa

Representación de Empresa:

Manuel Romera  
Francisco Montoro  
Mayte López

Se reúne la Comisión de Igualdad de Siro Jaén con objeto de negociar la elaboración del I Plan de Igualdad Siro Jaén, en el lugar y fecha indicados.

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en los artículos 87.1 y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

Orden del día

Único.- I Plan de Igualdad Siro Jaén, S.L.U.

Desarrollo de la reunión

Único. Acuerdo I Plan de Igualdad Siro Jaén, S.L.U.

Constituida la Comisión de Igualdad en representación de las partes, trata y negocia el conjunto del Plan de Igualdad llegándose al acuerdo del mismo que se adjunta como Anexo a la presente acta y a los acuerdos adicionales al mismo reflejados a continuación, acuerdo alcanzado por la totalidad de las personas que componen esta comisión:

Acuerdo

A la vista del texto redactado del I Plan De Igualdad Siro Jaén S.L.U., las partes negociadoras firman en el presente acto este acuerdo del plan para su posterior registro y publicación, se registrará en Oficina Pública de la Delegación Territorial de Trabajo y

Empleo conforme a los establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 143/2010, de 12 de junio de 2010 Ref. Boletín: 10/09274), para lo que se apodera expresamente a los letrados Carlos Bonell Pascual y Montserrat González Ojeda, del gabinete jurídico Monfort y Bonell, para los oportunos trámites y gestiones que al efecto sean menester.

Sin nada más que tratar se firma la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

PLAN IGUALDAD SIRO JAÉN | NOVIEMBRE 2019

### Índice

0.- Introducción...	2
1.- Carta de Compromiso...	3
2.- Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad...	5
3.- Objetivos del Plan de Igualdad...	6
4.- Valores recogidos en el Manual de Excelencia...	8
5.- Conductas generales de actuación...	10
6.- Comisión de Igualdad...	11
7.- Definiciones...	13
8.- Diagnóstico...	16
9.- Medidas de igualdad...	26
10.- Gestión del Plan de Igualdad...	36
11.- Anexo I: Acta Constitución Comisión de Igualdad...	37

#### *0.- Introducción*

Desde nuestro nacimiento en 1991, nos hemos caracterizado por ser una compañía con un alto compromiso con la sociedad, situando nuestro punto de partida en el compromiso con nuestros colaboradores y colaboradoras más directos, lo que nos ha permitido hacer de Cerealto Siro Foods una de las primeras empresas alimentarias españolas.

En Cerealto Siro Foods somos conscientes del profundo cambio sociodemográfico que se ha producido en la sociedad española, cuyo elemento más destacado es la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

Nos encontramos en un entorno que ha cambiado, pasando de la era industrial a la era del conocimiento, en la que nos movemos en un entorno de máxima competitividad, máxima exigencia y en el que las personas, su talento y su compromiso es lo que marca la diferencia de nuestra compañía respecto a otras.

Por ello, necesitamos herramientas que nos permitan atraer y retener el talento, de manera que contemos con los mejores profesionales, aumentemos con ellos y ellas nuestra competitividad y mejoremos nuestros resultados.

Con todo esto, nos encontramos con una excelente oportunidad, la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, de manera que convirtamos el mero cumplimiento legal en una creación de valor para Cerealto Siro Foods y, por tanto, de ventaja competitiva.

Por todo ello, desde la dirección de Cerealto Siro Foods hemos elaborado un Plan de Igualdad dirigido a favorecer la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles del Grupo, a través del cual esperamos mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad de vida de nuestros colaboradores y colaboradoras.

#### *1.- Carta de Compromiso*

A la atención de los colaboradores y las colaboradoras de Cerealto Siro Foods, grupos de interés y sociedad en general.

Como todos y todas sabéis, Cerealto Siro Foods es una empresa joven, que nace en 1991, llegando a día de hoy a una posición de empresa líder del sector de la alimentación en España.

Desde sus comienzos Cerealto Siro Foods ha tenido claro que son sus colaboradores y colaboradoras quienes hacen que este proyecto sea un modelo de referencia en su entorno social y empresarial. Por ello, ha tenido siempre entre sus valores corporativos el cuidado de las personas que lo componen como uno de los pilares sobre los que se construye el crecimiento de Cerealto Siro Foods.

Por ello, 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 impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política de Personas.

En todos los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y el equilibrio de la vida personal y profesional, aplicamos el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta: "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un determinado sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supone mejorar, establecer sistemas de seguimiento con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Cerealto Siro Foods y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Un cordial saludo,

Director General

Victoriano Romeral

#### *2.- Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad*

Ámbito personal:

- El presente Plan de Igualdad, en la medida y con el alcance que, a cada situación afecta, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena para la empresa incluida en su ámbito de aplicación general.

Ámbito territorial:

- El presente Plan de Igualdad, regirá en el centro de trabajo denominado Siro Jaén, sito en Ctra. de Madrid, s/n, Jaén, CP 23009, Jaén.

Ámbito temporal:

- El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes, con independencia de su publicación y registro en función de lo establecido en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, manteniendo su vigencia durante los próximos 2 años hasta el 31/12/2021, fin de vigencia del actual CC de SIRO JAÉN SLU.
- Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión extraordinaria, con un preaviso siempre de 15 días anterior a la fecha de la reunión.
- Por tanto, ambas partes convienen un seguimiento trimestral de dicho plan hasta su vencimiento con el fin de verificar que las propuestas están siendo implantadas.

### *3.- Objetivos del Plan de Igualdad y ámbito de aplicación*

Los objetivos del Plan de Igualdad desarrollado en Cerealto Siro Foods son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión del Área de People & Organization.
- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- La introducción de prácticas de empleo que faciliten la integración de mujeres, especialmente, en aquellos puestos y ocupaciones en las que éstas están poco representadas dentro de la empresa.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

El plan de igualdad de Cerealto Siro Foods se compone de:

- Valores, recogidos en el Manual de Excelencia
- Conductas, que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa alineadas con el Manual de Excelencia y que se recogen en el Código de Conducta del Grupo.
- Acciones de igualdad para conseguir los objetivos marcados, que eviten cualquier posible discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa (cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo), o indirecta (cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a una persona de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y con medios adecuados y necesarios)

Las acciones que se recogen en este Plan constituyen avances en la Igualdad de Oportunidades que se hará efectivo con el desarrollo de las mismas y con el mantenimiento del espíritu vivo del proyecto estableciéndolo como práctica habitual de Cerealto Siro Foods.

#### *4.- Valores recogidos en el Manual de Excelencia*

El éxito de un proyecto empresarial depende fundamentalmente de las personas que forman parte del mismo, tanto de su calidad profesional como de su calidad personal.

Por todo ello, Cerealto Siro Foods considera indispensable una filosofía de trabajo en la que prime la importancia de las personas y el equilibrio de sus vidas personales y profesionales, criterio que quiere compartir con todos sus colaboradores y colaboradoras.

Dicha filosofía de trabajo se materializa en valores, actitudes y conductas que deben ser conocidos, respetados y transmitidos por la totalidad de toda la plantilla y deberán regir las relaciones internas y externas con cada uno de nuestros grupos de interés; los clientes, las personas, los proveedores, la sociedad y los accionistas.

Estos valores y conductas deben entenderse como una guía de patrones que han de presidir el comportamiento de todos los colaboradores y colaboradoras de Cerealto Siro Foods, sin reemplazar su responsabilidad y buen criterio, los cuales en situación de desconocimiento, podrán consultar y buscar orientación en su superior jerárquico y en la dirección de People & Organization.

La filosofía de trabajo de los profesionales de Cerealto Siro Foods se basa en los siguientes valores fundamentales:

- Servicio al cliente
- Eficiencia en el trabajo
- Innovación
- Mejora continua
- Compromiso Compartido
- Motor del cambio
- Trabajo en equipo

- Coherencia y ejemplo

El mayor y mejor activo del que dispone Cerealto Siro Foods para alcanzar el éxito de su proyecto empresarial son las personas que colaboran en el desarrollo del mismo. Es por ello que, el compromiso compartido con las personas que formamos Cerealto Siro Foods es uno de los valores esenciales sobre el que se construye el desarrollo sostenible de nuestra organización.

En consonancia con ello, y para que sirva de orientación y guía en todas nuestras actividades, Cerealto Siro Foods declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de actuaciones que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición y/o circunstancia personal o social, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir esta igualdad de oportunidades y no discriminación como principio estratégico de nuestra Política de People & Organization.

#### *5.- Conductas generales de actuación*

De acuerdo a los valores básicos en los que se fundamenta la filosofía de trabajo de Cerealto Siro Foods, y en especial, al compromiso con las personas que forman parte de nuestro proyecto empresarial, se identifican unas conductas generales de actuación que fortalezcan y garanticen dichos valores en la cultura de empresa:

1. Todos los colaboradores y colaboradoras de Cerealto Siro Foods tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

2. Los colaboradores y colaboradoras de Cerealto Siro Foods tienen la obligación de impedir la difusión de comentarios, sobre cualquier persona que forme parte de la empresa, con contenidos denigrantes, en perjuicio de su reputación, imagen y prestigio profesional y personal.

3. Se deberán impulsar conductas que faciliten al resto de los compañeros y compañeras la igualdad de oportunidades, como por ejemplo:

- Ofrecer oportunidad de formación y desarrollo de todos los colaboradores y colaboradoras en los distintos niveles profesionales a fin de lograr profesionales polivalentes y enriquecimiento tanto personal como laboral.

- Cumplimiento de la jornada laboral, salvo necesidad expresa del negocio.

- Comportarse profesionalmente con flexibilidad, entendiendo la misma en su doble sentido, tanto de la empresa hacia las necesidades del colaborador y colaboradora, como de las personas hacia las necesidades del negocio.

4. Desde la Dirección y extendiéndose a toda la organización, se debe fomentar la comunicación interna y relaciones entre los profesionales de Cerealto Siro Foods, de forma que se conozcan las problemáticas del personal, se dé una respuesta a la situación planteada y se favorezca la implantación de soluciones adecuadas.

5. Cada uno/a de los profesionales de Cerealto Siro Foods, desde su responsabilidad

individual, debe tener en consideración en todo momento la importancia de las personas en la organización, y transmitirlo en sus decisiones y actuaciones diarias.

6. "Tolerancia cero" a actuaciones que supongan acoso sexual, moral o por razón de sexo. Incluidas en el régimen sancionador del Grupo porque no cumplen las declaraciones de políticas corporativas del Cerealto Siro Foods.

#### *6.- Comisión de Igualdad*

El Plan de Igualdad de Siro Jaén será gestionado por las personas designadas del área de People & Organization.

Estas personas son las encargadas de realizar todas las comunicaciones relacionadas en materia de igualdad, y de mantener informados a la totalidad de las personas de la planta de cualquier modificación o actualización que se produzca en el Plan de Igualdad.

Se crea una Comisión de Igualdad, que es un órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estará compuesto por mujeres y hombres, puesto que el Plan es de interés y beneficio de toda la plantilla.

Lo integrarán personas con capacidad de decisión que realizará aportaciones al mismo.

La Comisión de Igualdad quedará conformada por:

- 3 personas por la parte empresarial.
- 3 personas por la parte sindical.

Se adjunta como Anexo I el acta constitutiva de dicha comisión con fecha de 20 de noviembre de 2019.

Dicha comisión de igualdad siempre tendrá representación de todas las fuerzas sindicales mayoritarias que conformen el Comité de Empresa en la planta de Siro Jaén.

A dicha comisión podrán asistir los asesores designados por cada central sindical conformada dentro de la misma, con voz, pero sin voto.

Las decisiones de la comisión de igualdad se adoptarán por mayoría simple, de las personas presentes en las reuniones trimestrales celebradas de forma ordinaria.

Para las reuniones que se convoquen por esta comisión de forma extraordinaria las votaciones que en ella se realicen serán por mayoría simple de ambas partes, no pudiéndose celebrar dicha reunión extraordinaria sin la presencia mayoritaria de las partes de los miembros de la comisión.

Los objetivos de esta comisión son;

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él se lleven a cabo con el consenso de ambas

partes.

- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.
- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.
- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.
- Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad se realizarán una Evaluación Final del mismo, los resultados se presentarán y difundirá en el mes siguiente a la finalización del periodo de vigencia. Seguirán en vigor las disposiciones contempladas en el presente plan, hasta la firma del siguiente.

#### *7.- Definiciones*

A fin de mantener una interpretación uniforme de los términos empleados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a continuación, se recogen las definiciones de estos a los efectos del presente Plan de Igualdad.

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basado en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha carácter

- Discriminación directa e indirecta: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que 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 considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos los casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

- 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 mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales 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.

- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- 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 las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Art. 28 ET.

- Acciones Positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos aportarán medidas específicas en valor 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. 11 Ley 3/2007.

- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas: de conformidad con lo establecido en la LO 3/2007, de 22 de marzo, el presente plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones que pudieran existir por razón de sexo.

Por tanto, se trata de superar situaciones de manifiesta desigualdad de hecho, que no puedan ser corregidas por la mera formulación del principio de igualdad jurídica. Tales medidas, por su carácter excepcional, solo resultarán de aplicación en tanto en cuando dichas situaciones permanezcan y, de conformidad con el principio constitucional de igualdad, habrán de ser razonables y proporcionales en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluaciones de los objetivos fijados.

#### *8.- Diagnóstico*

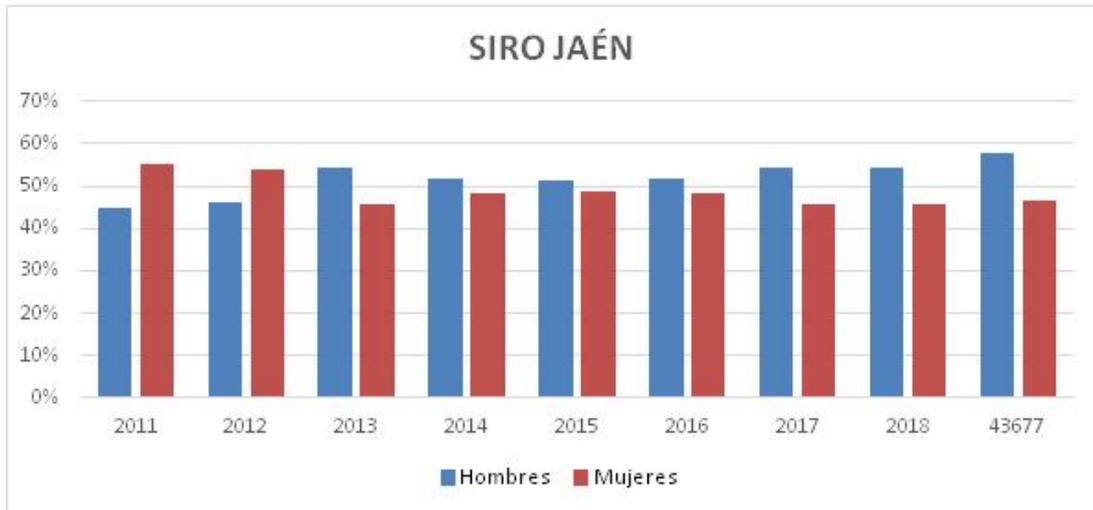
Se ha presentado a la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad los diagnósticos de situación correspondientes, habiendo sido analizados a lo largo de las reuniones negociadoras.

En concreto se han analizado las siguientes cuestiones:

- Datos de Plantilla.
- Selección de Personal.
- Contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Categorías.
- Retribución.

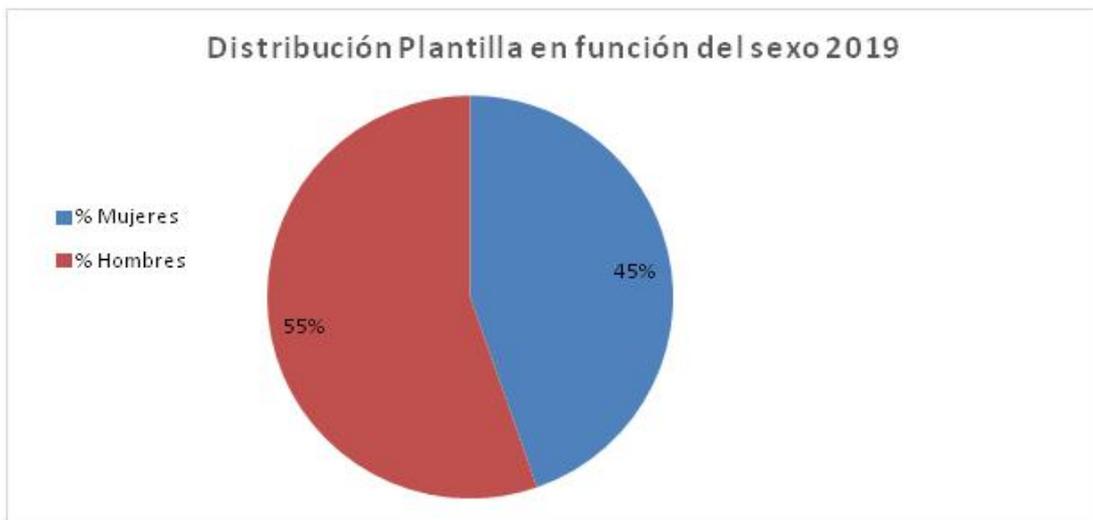
##### 8.1 Datos de la plantilla:

Siro Jaén, es una empresa que forma parte del grupo empresarial Cerealto Siro Foods. Dedicada a la fabricación de galletas. La evolución de la estructura de plantilla, desde el año 2011, que es cuando se incorpora a Cerealto Siro Foods, se puede apreciar en la siguiente tabla:



Se puede observar en la evolución de la estructura de plantilla, como el número de mujeres ha estado muy equilibrada con el número de hombres. Ciertamente es que, en el año 2013, en términos porcentuales se incrementa la plantilla de la fábrica de SIRO JAÉN, siendo mayor el número de contrataciones realizadas a hombres por la peculiaridad de la contratación (catas olfativas, relieve).

A partir del año 2014, la representatividad de la mujer en la plantilla ha sido una situación muy pareja pero siempre en menor proporcionalidad. De esta forma, en la actualidad, nuestra plantilla queda definida de la siguiente manera:

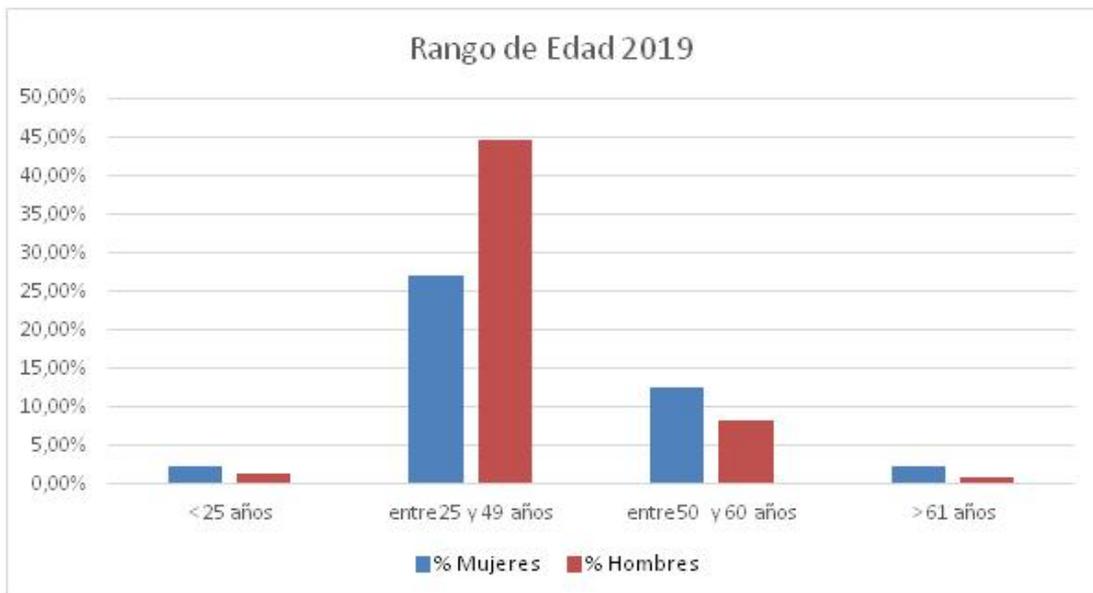


En cuanto a las características de la plantilla, podemos hablar de una plantilla joven que se encuentra principalmente entre los 20 y 50 años, un 75 %, además un 50% de la plantilla no tiene ninguna carga familiar y un 37% tiene al menos un hijo.

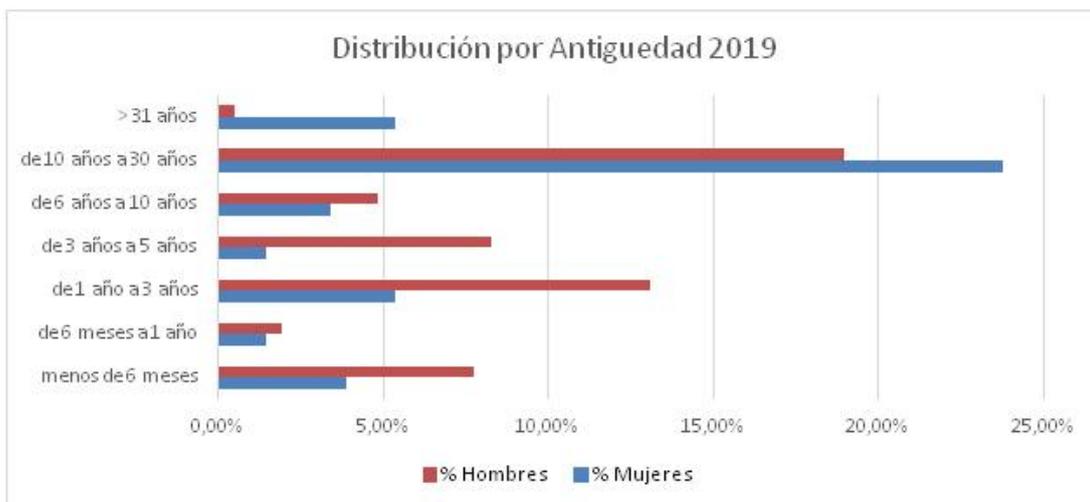


Siendo más exhaustivos en el análisis nos encontramos que el 75,7% de la plantilla tiene una edad joven, encontrándose en rangos de edad de menos de 50 años, siendo sólo el 3,4% de la plantilla la de edad más avanzada, más de 61 años.

Por contra, observamos que, en los tramos de edad de personas jóvenes, entre 25 y 49 años, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres significativo, equiparándose los porcentajes en los tramos de edad más avanzada.



En cuanto al análisis por antigüedad podemos observar que las mujeres son las que más antigüedad acumulan y, en oposición, los hombres son con menor antigüedad que, unido a la gráfica anterior, evidencia que el porcentaje mayor de hombres de menor edad en plantilla.



### 8.2 Selección de Personal:

Es el departamento de People & Organization con la participación de Mandos Intermedios a quienes afecte en cada caso, son quienes gestiona los procesos de selección, siguiendo siempre los principios básicos de igualdad que incluyen entre otras no hacer ninguna referencia al sexo como condicionante a la hora de acceder a una vacante.

La selección consta de las siguientes fases:

- a) Preselección: a través de candidatos y candidatas internos o externos.
- b) Pruebas de sección: entrevistas, pruebas técnicas...
- c) Selección del candidato y/o candidata
- d) Propuesta al candidato y/o candidata de puesto y condiciones.
- e) Contratación.

Durante el desarrollo de las diferentes fases que componen el proceso de selección se evitan realizar preguntas con el estado civil y la situación familiar de la persona candidata.

Los criterios utilizados a la hora de seleccionar son:

- a) Cumplimiento de la descripción del puesto de trabajo con sus requisitos, funciones, responsabilidades y nivel competencial.
- b) Para los casos de promoción interna además se tendrá en cuenta el resultado de la Evaluación de Desempeño de la persona.

Cuando realizamos la selección a través de una publicación en internet/prensa u otros medios, se indica la descripción del puesto y las funciones a desempeñar en el mismo.

El personal responsable de los procesos de selección no cuenta con formación específica en igualdad, no obstante, conoce la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

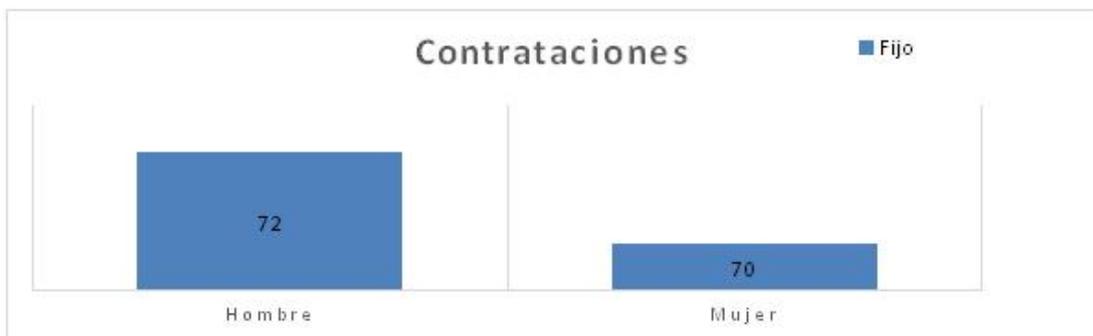
No tenemos cauces de denuncia procedimentados para los casos de no conformidad con los procesos de selección.

Cómo se puede apreciar en el gráfico que se presenta a continuación, las incorporaciones en los últimos 4 años se van igualando, comenzando con una diferencia visible de mayor incorporación de hombres, hasta llegar a una equivalencia de incorporaciones de ambos sexos.



### 8.3 Contrataciones:

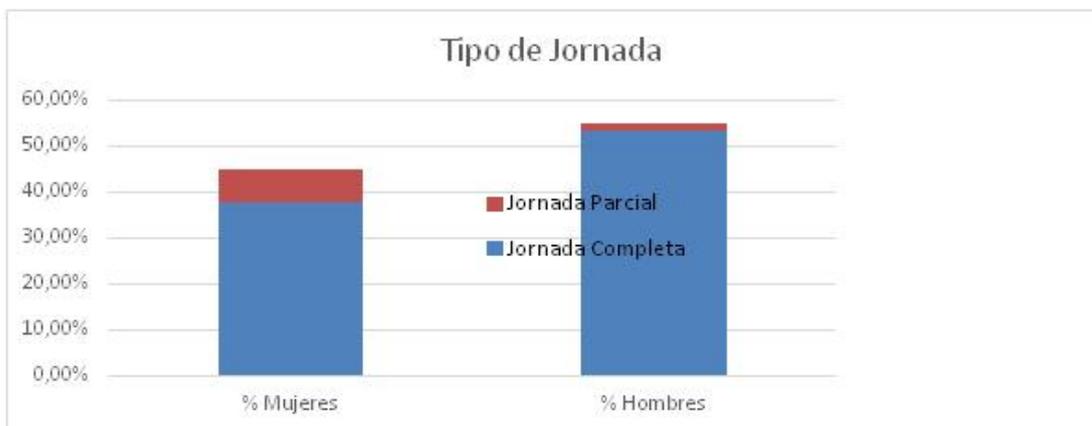
- Fijos y Eventuales: Actualmente el porcentaje de indefinidos dentro de la plantilla es del 70%, estando muy equiparado el porcentaje de contratación indefinida entre hombres y mujeres.



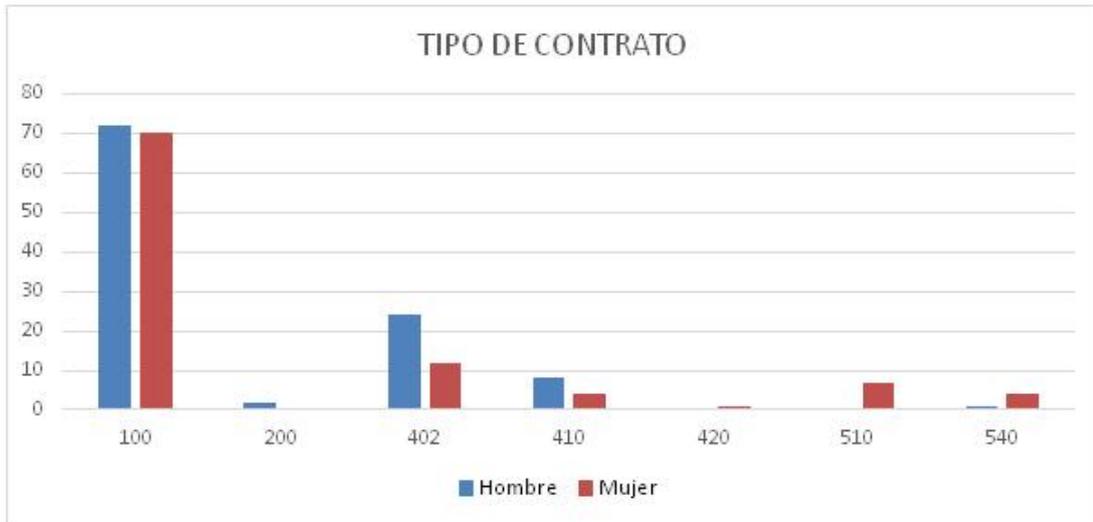
En cambio, en las contrataciones temporales de planta tenemos al 29% de plantilla restante, donde sí puede apreciarse menor paridad:



- **Tiempos Parciales:** tenemos 1 contratación a tiempo parcial de hombres y 5 contrataciones a tiempo parcial de mujeres que completan la jornada a tiempo completo de las reducciones de jornada por guarda legal.
- **Reducciones de jornada:** únicamente tenemos 7 personas con reducción de jornada, siendo todas mujeres. Se trata de reducciones de jornada voluntarias por guarda legal.
- **Jubilaciones Parciales:** Con contrato a tiempo parcial por acceso a la situación de jubilación parcial tenemos a 1 hombre y 4 mujeres. En cambio, las personas que han accedido a contratos estables a través del contrato relevo han sido 4 hombres y 1 mujer.
- **Excedencia:** Tenemos a 1 persona en situación de excedencia voluntaria.



Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de contratos es importante destacar que el porcentaje mayoritario de contrataciones en la empresa responde a la contratación indefinida, 70%, y contratación eventual, contrato 402, seguido de la contratación por interinidad, dónde observamos:



- No hay representación masculina en contratos de interinidad a tiempo parcial ni en contratos en prácticas.

En cuanto a la conversión de contratos a indefinidos, los criterios a seguir los establece el Cerealto Siro Foods, teniendo en cuenta el desempeño y evaluación positiva de la persona, de acuerdo a las necesidades que tenga la planta.

#### 8.4 Promoción:

La gestión de las promociones corre a cargo de área de People & Organization y de mandos intermedios implicados directamente, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Cumplimiento de la descripción del puesto de trabajo, con sus requisitos, funciones, responsabilidades y nivel competencial.
2. Resultados de su evaluación del desempeño (ED)

La empresa hace público mediante comunicados internos en los tabloneros de anuncios las posibilidades de promoción existentes, con criterios objetivos y asegurando la objetividad en todas las promociones. Es decir, en igualdad de condiciones, la promoción se basa en criterios objetivos según cumplimiento de DPT y ED.

En este sentido, los criterios para promocionar son, según orden de importancia:

1. Resultado de la ED.
2. Formación mínima exigible según la DPT.
3. Experiencia en puestos similares.
4. Otra formación valorable.

El sistema de evaluación del desempeño contribuye a la estrategia de Cerealto Siro Foods a través del siguiente compromiso: "Detectar, reconocer y orientar el desempeño de las personas en función de las necesidades estratégicas". El objetivo del proceso ED es que éste se lleve a cabo de manera transparente, equitativa y eficaz, permitiendo garantizar a la persona una valoración sistemática teniendo en cuenta hechos objetivos a partir de las

actuaciones. El proceso mide los objetivos fijados (rendimiento), desempeño (valoración objetiva y responsabilidades) junto a las competencias (potencial). La evaluación se aplica a todas las personas cumplimentando un cuestionario que consta de 3 partes:

1. Datos de identificación.
2. Bloque de valoración objetiva.
3. Bloque de responsabilidades del puesto.

Una vez realizado por la persona responsable de la evaluación ese formulario, se establece una entrevista de evaluación con la persona evaluada y la persona responsable, brindado la oportunidad a toda persona de manifestar sus frustraciones, motivaciones, expectativas, dificultades...

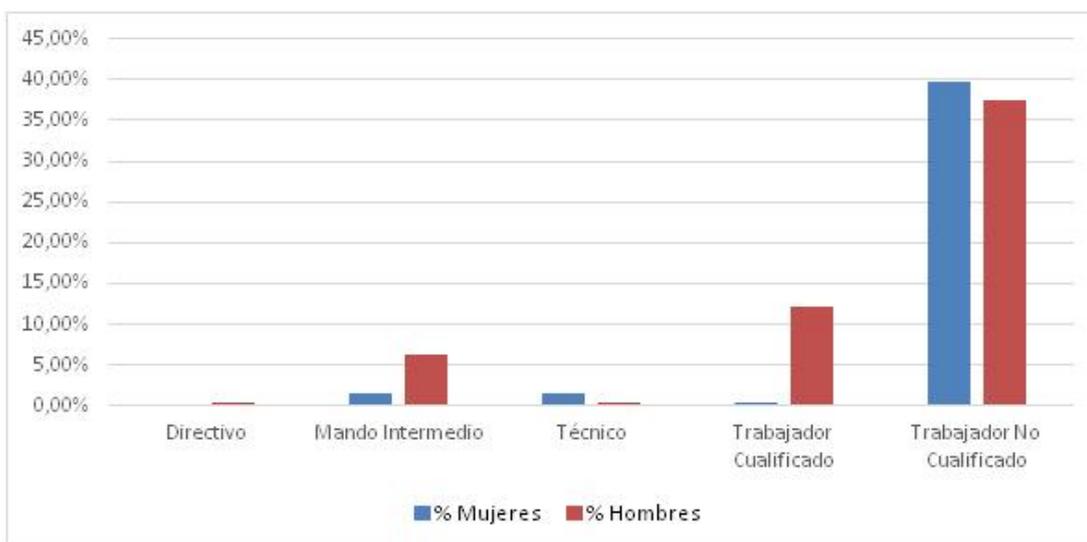
Los procesos de promoción interna son el resultado de la formación positiva del personal de planta en un puesto de mayor nivel, o en algunos casos, designación directa por parte de la empresa en aquellos puestos de especial confianza.

Normalmente, el proceso de promoción interna viene acompañado de un periodo de adaptación al puesto de trabajo con el objetivo de consolidar la promoción.

Existe procedimiento de despliegue para aquellos puestos promocionados de estructura o MOI marcados desde central, pero no existe dicho procedimiento para los puestos de planta específicos de MOD. La RLT no participa en dichos procedimientos ni se le comunica de forma específica dichas promociones. No se realiza ninguna comunicación oficial al CE.

Las personas que realizan dichos procedimientos no tienen formación específica en materia de igualdad, aunque si se intenta en la medida de lo posible utilizar un lenguaje neutro no sexista.

Actualmente, nuestra plantilla, tiene el mayor volumen de personas en los puestos de trabajo que no requieren cualificación, estando equiparado el porcentaje de hombres y mujeres. En oposición observamos como hay menor participación de la mujer en los puestos que requieren algún tipo de cualificación.



### 8.5 Formación:

Se realizan anualmente un Plan de Formación que recoge las necesidades formativas existentes en la planta. Este plan puede ir alimentándose a lo largo del año.

La formación impartida tiene su foco en temas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria, Desarrollo Técnico del Puesto de Trabajo y otras formaciones corporativas, y se imparte de forma indistinta a hombres y mujeres de la plantilla.

### 8.6 Distribución por categorías.



Prácticamente, la mayor parte de la plantilla (74%) se engloba en los niveles MOD (N1, N2, N3, N4 y N5) siendo la mayoría mujeres (82 mujeres, 70 hombres), en cambio, dentro del mismo grupo profesional se evidencia que, en los niveles de mas responsabilidad (N4 y N5) hacen mayoría los hombres (38 hombres vs 27 mujeres).

En el grupo profesional de la MOI, incluida las áreas soporte (calidad, cadena de suministro, mantenimiento, RRHH, PRL y dirección) encontramos sólo 10 mujeres y 44 hombres, no habiendo presencia de la mujer en los niveles de cadena de suministro y mantenimiento.

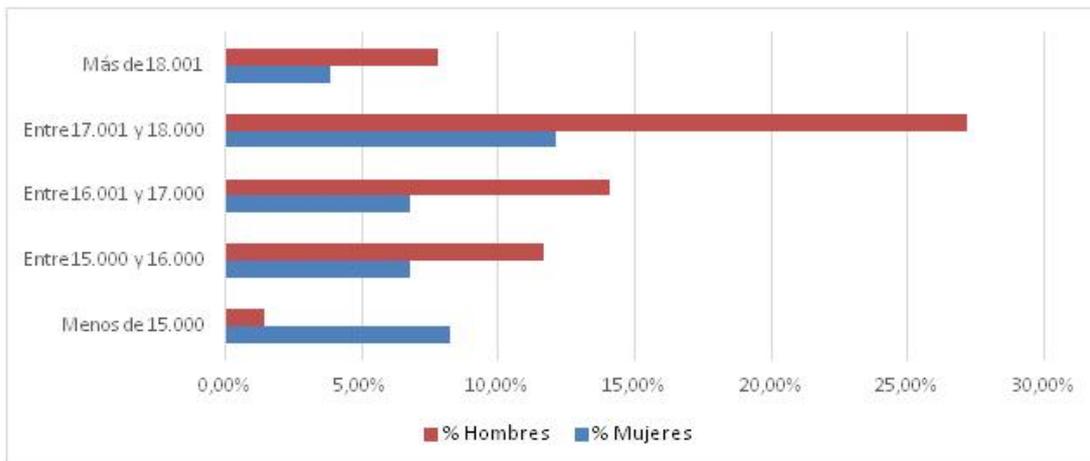
### 8.7 Distribución en función de la retribución.

En relación a la distribución de la plantilla en función de su retribución anual se observa que ésta es acorde a los niveles salariales establecidos en las tablas salariales del CC, lo que nos lleva a la distribución de la plantilla en función de los niveles profesionales dentro y fuera de su grupo profesional.

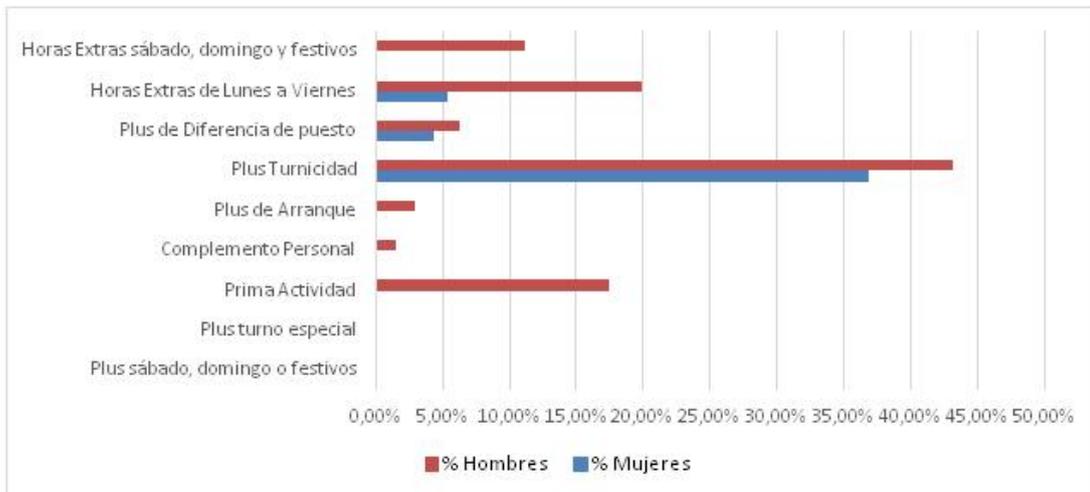
Tenemos mayor representación de mujeres con salario anual inferior al 15.000 € por varios motivos:

- Más mujeres con contrato de jubilación parcial.
- Más mujeres con contratos de interinidad a tiempo parcial.
- Más mujeres con contratos indefinidos con reducción de jornada por guarda legal.

En la banda salarial de 17.001 y 18.000 € hay mayor representación de hombres por la inclusión en esta banda de las personas que ocupan los puestos de técnico MTO n2 y técnico CSU n2, los cuales son ocupados por hombres.



En cuanto a la distribución de la plantilla en función de la retribución de pluses (definidos éstos en el actual CC) encontramos escasa presencia de la mujer en la remuneración de estos pluses, evidenciándose la no intervención de la mujer en tareas y/o puestos que conllevan esta retribución.



### 9.- Medidas de Igualdad

A continuación se recoge el conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, que serán de aplicación directa para los colaboradores y colaboradoras de Cerealto Siro Foods y que se estructuran en los siguientes 6 ejes:

#### I. Formación

La Empresa garantiza el desarrollo, implantación y seguimiento del Plan de Formación Anual, en relación al mejor desempeño de los puestos de trabajo y a la formación de todas las personas de la plantilla.

1) La empresa garantizará anualmente un plan de formación continua que asegure la participación equilibrada de hombres y mujeres

La empresa publicitará las acciones formativas que se vayan a llevar a cabo en la planta en el tablón de anuncios, así como mensajes que animen la participación de mujeres a través de sus mandos intermedios.

Introduciremos flexibilidad de criterios en el acceso a las acciones formativas que faciliten la movilidad funcional de las personas (especialmente en aquellos niveles profesionales en los que las mujeres no se encuentren o se encuentren menos representadas).

Indicadores: Nº de mujeres formadas / nº total de mujeres en plantilla (%)

Nº de hombres formados / nº total de hombres en plantilla (%)

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2) La planta dispone un Plan de Formación dirigido a toda la plantilla

Las líneas de Plan de Formación, se elaboran conjuntamente y conforme a necesidades específicas de la planta junto a necesidades estratégicas del Grupo, asegurando la participación activa de las personas en la definición de las mismas a través de sus mandos y de su representación legal.

Indicador: % Cumplimiento del Plan de Formación

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3) Facilidades para acudir a la formación

Las acciones formativas, como primera opción, se impartirán a las personas dentro de la jornada laboral. No obstante, cuando esto no sea posible, la empresa arbitrará otras medidas.

Se ofrecerá facilidades para permitir el acceso a la formación a todas las personas y colectivos mediante propuestas tales como cursos a distancia, formación en horario laboral, cursos on line, e-learning...

Indicador: Nº de formaciones realizadas dentro de jornada / nº total de formaciones realizadas

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

4) Formar en Igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y líderes, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.

Dentro del Plan Anual de Formación se introducirá una actividad que incluya formación en materia de Igualdad para las personas que gestionan equipos de trabajo.

Indicador: Nº de personas formadas / nº total líderes/mandos de planta

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5) Incluir en los cursos de formación de iniciación y formaciones de reciclaje anuales, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación de la empresa y específicamente sobre el Plan de Igualdad.

Indicador: Nº de formaciones con materia de igualdad / nº total formaciones anuales

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## II. Selección

1) Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y hombres.

Indicador: Nº Total de publicaciones de ofertas y/o promoción.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2) Equilibrar el número de mujeres y de hombres en los distintos niveles profesionales de la empresa así como la presencia en los diferentes puestos de trabajo.

La empresa realizará un análisis de los puestos de trabajo con el objetivo de incrementar la presencia femenina en aquellos puestos de trabajo y departamentos cuyos porcentajes son menores. Para ello se realizará un seguimiento en el cuadro de indicadores establecido al efecto.

Indicador: Nº de mujeres de nueva incorporación y/o promoción interna en la planta por puestos de trabajo / Nº Nuevas Incorporaciones y/o promociones internas totales en la planta.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3) Garantizar que la formación y experiencia adquirida en los requisitos de acceso a los puestos se corresponden con las funciones a desempeñar

La empresa tiene definidas las Descripciones de puestos por niveles profesionales en las que se detalla:

- La denominación del puesto/os que constituyen el equipo de trabajo, en su caso, que coordina, la dependencia funcional y jerárquica, las principales relaciones del puesto,
- La persona sustituta del ocupante, misión, funciones principales, responsabilidades, formación (mínima exigible, valorable y a recibir por el Grupo), período de formación/adaptación, experiencia que debe aportar el candidato o candidata si fuese externo, y firmado por las personas correspondientes según modelo Grupo.

Indicador: N° de hombres y N° de mujeres que cumplen requisitos de acceso / n° de personas seleccionadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

4) Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación de la empresa para favorecer la objetividad en criterios de selección

Dentro del Plan de Formación del Grupo, se ha puesto en marcha un conjunto de formaciones para aquellos mandos intermedios o cualquier persona que participe en los procesos de selección, para asegurar la objetividad y la incorporación al Grupo de las personas que cumplan con los requisitos competenciales exigidos.

Indicador: N° de personas formadas en selección por competencias / n° de personas encargadas en realizar procesos de selección.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5) Dar prioridad en el acceso a contrato a tiempo completa a personas con experiencia en fábrica que hayan tenido anteriormente un contrato a tiempo parcial.

Para las personas con contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando haya vacantes o puestos de nuevo creación, previo acuerdo entre las partes, finalizando o una vez finalizado su contrato a tiempo parcial.

Indicador: N° de candidatos y/o candidatas con contrato previo a tiempo parcial / n° total de personas en plantilla con contrato a tiempo parcial.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

### III. Promoción

La empresa hace público mediante Comunicados Internos en los tablones de anuncios y a través del Comité de Empresa, y sus diferentes comisiones, las posibilidades de promoción existentes, con criterios objetivos.

La empresa hará público a todas las personas los requisitos necesarios de las candidaturas objeto de promoción, evaluación del desempeño y cumplimiento de la DPT, fundamentalmente.

Las promociones siempre se realizarán en base a criterios de igualdad de méritos y capacidades, y ajustándose a los requisitos del puesto.

a) Informar y Motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Indicador: Total Mujeres Plantilla / Total Mujeres Participantes.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

b) Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.

Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

Indicador: N° personas promocionables / N° de mujeres promocionadas

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

c) Seguimiento, y en su caso revisión de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Igualdad.

Indicador: Total Plantilla / Total Participantes.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

d) Asegurar la objetividad en todas las promociones de la planta.

Llevar a cabo la evaluación del desempeño de todas las personas y promocionar y formar a aquellas que se requiera, siempre y cuando exista una vacante disponible, asegurando la objetividad del proceso, evitando en todo caso cualquier criterio que pueda llegar a ser

discriminatorio (por razón de sexo, antigüedad, etc.).

La Promoción Interna será la primera vía de selección en la planta, siempre y cuando exista la vacante y el perfil que se ajuste a la misma.

Indicador: Nº personas evaluadas como promocionables / Nº de promociones

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

e) Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

Habilitar un informe trimestral que permita hacer un seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombre por niveles profesionales desagregando en salario base y pluses.

Indicador: Nº de informes entregados a la comisión.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### IV. Equilibrio Vida Personal y Profesional

1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visualizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

La empresa informará a toda la plantilla de permisos y licencias a su disposición, garantizando que todos estos derechos sean accesibles a todas las personas, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual

Indicador: Nº permisos y licencias solicitadas / Plantilla total

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2. La empresa informará sobre reducciones de jornadas y excedencias voluntarias existentes

La empresa informará a toda la plantilla de cualquier tipo de reducción de jornada y/o excedencia voluntaria a su disposición, garantizando que todos estos derechos sean accesibles a todas las personas, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual

Indicador: Nº reducciones de jornada y excedencias voluntarias solicitadas / Plantilla total

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

3. Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitar desplazamientos y viajes de trabajo (video conferencias y otros)

Indicador: nº de comunicaciones efectuadas al equipo de dirección de planta.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

4. Estudiar medidas que faciliten la conciliación también de los grupos de mandos y directivos tales como la desconexión digital, rango de horario dentro y fuera de la empresa.

Indicador: nº de propuestas trasladadas al área de People & Organization.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

5. Fomentar en igualdad de condiciones la utilización de las medidas, para asumir responsabilidades familiares

Desde la planta y los Mandos Intermedios se fomenta la igualdad de condiciones a la hora de acogerse a medidas en materia de responsabilidad familiar, de manera equitativa por hombres o mujeres, en función de sus necesidades personales. Estas medidas se encuentran recogidas en el Plan de Personas, englobadas en el apartado de Apoyo a la Familia como son:

- Permiso por maternidad/paternidad
- Jornada reducida
- Posibilidad de concentración de las horas de lactancia
- Vacaciones devengadas durante el período de embarazo
- Excedencias por cuidado de familiares
- Redistribución horaria por urgencia familiar
- Ausencia del lugar de trabajo por emergencia familiar
- Reducción de jornada por cuidado de hijos con enfermedades graves
- Ayudas económicas para la escolarización y estudios de hijos de colaboradores (Según convenio)
- Ampliación de ayudas a guarderías (Según convenio)
- Formación Becas Excelentes

Indicadores: Nº de mujeres que se han acogido a medidas en materia de responsabilidad familiar/nº mujeres total plantilla

Nº de hombres que se han acogido a medidas en materia de responsabilidad familiar/nº hombres total plantilla

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

V. Salud Laboral:

1. Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

El Comité de Salud Laboral, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones de riesgos laborales, para que se valoren los factores que en la actualidad puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo y/o tareas.

Indicador: ERL adaptadas a la perspectiva de género.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

2. Equilibrar la igualdad en la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Indicador: Nº de formaciones específicas de tarea realizadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

VI. Comunicación, Política Social – Laboral

1. Incluir en el Convenio Colectivo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades en el que se explicita el compromiso de la empresa con la misma y su consideración como una prioridad en su estrategia general.

Indicador: Nº de comunicaciones realizadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

2. Incluir la igualdad de trato y oportunidades de manera transversal en el articulado del próximo convenio colectivo.

Indicador: Nº de comunicaciones realizadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

3. Explicar en el convenio el compromiso de la empresa con el principio de igualdad entre los géneros como una prioridad y un principio fundamental de la estrategia empresarial.

Indicador: N° de comunicaciones realizadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

4. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo y lenguaje no inclusivo. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y textos) de la página web para que no contenga términos sexistas.

Indicador: N° de comunicaciones realizadas.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

5. Protocolo de comportamientos no tolerados que prevenga, proteja y sancione conductas de acoso moral, sexual y cualquier comportamiento que atente contra la dignidad personal.

El protocolo está dirigido a la protección de los derechos de las personas y a promover los valores de respeto entre todas las personas de Cerealto Siro Foods, así como contribuir a la creación de un clima laboral cordial que permita el desarrollo de las capacidades y del talento que perseguimos para lograr un crecimiento profesional y personal de los colaboradores.

Este protocolo establece un paquete de medidas para la prevención del acoso en todas sus formas que permita la activación del mismo cuando se precise para que las partes queden protegidas por éste con garantías suficientes.

Indicador: N° de acciones que han requerido el uso del protocolo de comportamientos no tolerados del Grupo.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

6. Organizar grupos de trabajo/mejora/calidad para resolver problemas de organización.

Dentro de Cerealto Siro Foods se realizan sesiones de trabajo y reuniones, en las que se resuelven todos aquellos problemas derivados del trabajo y su organización, así como la planificación de la semana siguiente.

Indicador: N° Reuniones de organización de trabajo en fábrica.

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

7. Revisión nomenclaturas de los puestos de trabajo

Revisión de los nombres de todos los puestos de trabajo para darle una característica neutral a los mismos, así como su revisión en las DPT.

Indicador: Nº de nomenclaturas modificadas en DPT / nº total de DPT

Persona Responsable: P&O

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

#### *10.- Gestión del Plan de Igualdad*

El Plan de Igualdad de Siro Jaén de Cerealto Siro Foods será gestionado por las personas designadas del Área de People & Organization.

Estas personas son las encargadas de realizar todas las comunicaciones relacionadas en materia de igualdad, y de mantener informados a la totalidad de las personas de la planta de cualquier modificación o actualización que se produzca en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento trimestral de la evolución del plan de igualdad. Los objetivos del seguimiento son:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él, se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. El área de P&O será el encargado de pilotar la aplicación de medidas en coordinación con la Comisión y los Mandos Intermedios de la planta.
- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.
- Estar informados de las actuaciones que afecten al cumplimiento del Plan de Igualdad y sus indicadores.
- Difundir los resultados por medio de la aplicación del plan dentro y fuera de la empresa.
- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.
- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.

La vigencia del Plan será la que tenga el II Convenio Colectivo de Siro Jaén.

Jaén, a 03 de enero de 2020.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.