



# **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE FRIGORÍFICS FERRER**

Diciembre 2020

<b>1.</b>	<b>Presentación .....</b>	<b>3</b>
1.1	Objetivo .....	3
1.2	Alcance y temporalidad.....	4
1.3	Ámbitos de actuación.....	4
1.4	Principios generales .....	5
1.5	Características del Plan de Igualdad.....	5
<b>2.</b>	<b>Fundamento de las líneas de actuación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Plan de acción de Frigorífics FERRER .....</b>	<b>9</b>
3.1	Ámbitos de actuación .....	9
3.2	Medidas y acciones .....	10
	ÁMBITO 1. Cultura y política de igualdad de oportunidades.....	10
	ÁMBITO 2 Gestión organizativa igualitaria .....	12
	ÁMBITO 3 Condiciones laborales igualitarias .....	13
	ÁMBITO 4 Desarrollo (selección / promoción / formación).....	13
	ÁMBITO 5 Retribución .....	15
	ÁMBITO 6. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	16
	ÁMBITO 7. Condiciones del entorno de trabajo y salud laboral .....	17
	ÁMBITO 8. Políticas de impacto en la sociedad .....	18
	ÁMBITO 9. Comunicación, imagen y uso del lenguaje.....	20
	ÁMBITO 10. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y / o por identidad de género, y actitudes discriminatorias .....	23
<b>4.</b>	<b>Seguimiento, evaluación y modificaciones .....</b>	<b>25</b>
<b>5.</b>	<b>Calendario .....</b>	<b>28</b>
<b>6.</b>	<b>ANEXO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....</b>	<b>31</b>

# 1. PRESENTACIÓN

A través del presente documento presentamos el Plan de acción de igualdad de género 2020-2024 de Frigorífics Ferrer.

La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son unos principios ampliamente reconocidos. La igualdad se ha configurado como una cuestión de ciudadanía que refuerza el valor de la democracia. Se trata de un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Por otra parte, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos géneros es un objetivo que se integra en todas las políticas de la Unión Europea y de los estados miembros.

El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2. Estos artículos son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, estableciendo así la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

El reconocimiento pleno de la igualdad ante la ley a pesar de ser un paso decisivo no ha sido suficiente. La violencia de género, el acoso sexual, la discriminación por razón de género, la discriminación salarial, la mayor tasa de desempleo femenino, la todavía escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, cultural, social y económica o los problemas de gestión del tiempo entre la vida personal, familiar y laboral muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente.

En este contexto, se dictó, en el ámbito nacional la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cabe destacar su artículo 46 define un Plan de Igualdad como el conjunto ordenado de medidas que sirven para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, los planes de igualdad determinan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otra parte, también hay que señalar la publicación del Real Decreto 6/2019, que modifica la citada ley. Las principales modificaciones del RD son: i) obligación, aunque de forma gradual, a que todas las empresas cuenten con un Plan de Igualdad; ii) obligatoriedad de inscripción de los planes de igualdad en un registro específico de planes de igualdad; y iii) sanciones por incumplimiento.

Asimismo, también se destaca la ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece los requisitos en materia de igualdad de oportunidades que deben cumplir las organizaciones de ámbito catalán.

Frigorífics Ferrer se ha comprometido con una política activa para la mejora continua y por una gestión responsable de los aspectos económicos, sociales y ambientales. En este sentido, es responsabilidad de la organización establecer la igualdad como elemento esencial que permita llevar a cabo una correcta gestión de la estrategia del consorcio. Con el objetivo de extender el compromiso con la igualdad dentro del consorcio, y con la voluntad de establecer objetivos, estrategias y acciones que permitan seguir desarrollando y mejorando las actuaciones actuales en materia de igualdad de oportunidades, se ha iniciado un proyecto de elaboración de un plan de igualdad, que tiene como resultado final el presente documento. El proyecto integra el desarrollo de líneas de actuación, medidas e indicadores de seguimiento.

## 1.1 Objetivo

Este nuevo Plan de Igualdad da forma al compromiso de Frigorífics Ferrer con la perspectiva de género y refuerza el fomento de la igualdad de oportunidades de manera global en la empresa.

El Plan de acción de igualdad de oportunidades tiene como objetivo principal introducir medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, mediante la promoción de proyectos para mejorar la

sensibilización de toda la plantilla verso a este aspecto, la definición de acciones concretas que impulsen un equilibrio entre los hombres y las mujeres en el entorno laboral y familiar y establecer acciones para prevenir futuras desigualdades, garantizando la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

Objetivos generales:

- Seguir garantizando el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas, procedimientos y acciones de Frigorífics Ferrer.
- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.
- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres de Frigorífics Ferrer.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra los casos de acoso sexual, actitudes sexistas y trato discriminatorio.

El proyecto ha integrado la elaboración de un diagnóstico previo participativo, en el marco del cual se ha diseñado una encuesta online dirigida a todas las personas que trabajan en Frigorífics Ferrer. El motivo de la encuesta fue hacer partícipes en el proyecto a todos los integrantes de la organización e incorporar sus opiniones y sugerencias al documento de diagnóstico y a las líneas de acción del Plan de Igualdad. Los resultados de la encuesta han sido incorporados en el Diagnóstico y en la definición de las líneas de acción del Plan.

La elaboración y aprobación de este Plan da respuesta a las obligaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 6/2019 y la Ley 17/2015 del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 1.2 Alcance y temporalidad

El alcance del Plan de Igualdad incluye a todo el conjunto de personas que trabajan en Frigorífics Ferrer.

El Plan de acción de igualdad de oportunidades se ha diseñado a medida según las características, las necesidades, las posibilidades particulares y la situación actual de Frigorífics Ferrer y tiene una duración de 4 años, correspondientes a los años 2020 a 2024.

## 1.3 Ámbitos de actuación

La elaboración del nuevo Plan se ha realizado de acuerdo con los ámbitos de trabajo que a continuación se detallan:

- Cultura y política de igualdad de oportunidades
- Gestión organizativa igualitaria
- Condiciones laborales igualitarias
- Desarrollo (Selección / promoción)
- Retribución
- Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones del entorno de trabajo y salud laboral
- Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social
- Comunicación, imagen y lenguaje
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y actitudes discriminatorias

Para cada ámbito de actuación se han elaborado unas fichas que determinan las acciones a llevar a cabo durante el período de vigencia del Plan de Igualdad 2020 hasta 2024.

Los aspectos considerados en cada una de las fichas son:

- Acción: Código y nombre de la acción.
- Descripción: Explicación de la acción, incluye los objetivos y el procedimiento de implantación.
- Responsables: Personas / área responsable de implantar la acción.

- Calendario: Se valora el horizonte temporal diferenciando si el plazo es corto, medio o largo.
- Indicadores de seguimiento: Definición de los posibles indicadores que muestren la consecución de los objetivos que se pretenden conseguir con la acción propuesta.

#### **1.4 Principios generales**

- Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género
- Igualdad de trato
- Respeto a la diversidad y a la diferencia
- Integración de la perspectiva de género en toda la organización
- Presencia y representación equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes áreas y órganos de gestión y gobierno
- Colaboración y coordinación entre las diferentes partes implicadas

#### **1.5 Características del Plan de Igualdad**

- Tiene una vigencia de 4 años (de diciembre 2020 a diciembre 2024) y determina acciones para horizontes temporales concretos, que se suceden de forma consecutiva. Para cada uno de estos horizontes se definen un conjunto de acciones a desarrollar dentro de este periodo de tiempo.
- Es un plan abierto y flexible, es decir, abierto a cambios a lo largo de su implantación.
- Es un plan evaluable en que se plantean indicadores de seguimiento para la posterior evaluación de cada una de las acciones.
- Es un instrumento que afecta al conjunto de Frigorífics Ferrer, lo que supone pues un compromiso tanto por parte de la Dirección como del conjunto del personal.
- El Plan no establece cuotas ni objetivos numéricos para las diferentes acciones.

## 2. FUNDAMENTO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de acción de igualdad de oportunidades de Frigorífics Ferrer se ha diseñado a medida según las características, las necesidades, las posibilidades particulares y la situación de partida de la organización.

Tal como se ha mencionado anteriormente, la primera de las fases de elaboración del Plan ha sido la realización de un diagnóstico participativo de la situación actual de Frigorífics Ferrer respecto a la igualdad de género.

A continuación se detalla el grado de cumplimiento de las acciones del anterior Plan de Igualdad. Para evaluar cada indicador siguiendo una escala simple e intuitiva, se han escogido tres colores que permiten conocer el estado de la situación de una manera más visual, según el color asignado:



Indica que la situación o el aspecto que se pretende valorar con el indicador es muy poco satisfactoria y que la organización debería diseñar e implantar acciones para mejorarla.



Indica que se está llevando a cabo alguna acción o que hay un esfuerzo o una voluntad para mejorar el aspecto que se valora con el indicador. Sin embargo, la situación no es del todo satisfactoria y hay que seguir trabajando para mejorarla.



Indica que la situación o el aspecto relacionado con el indicador es satisfactorio desde el punto de vista de la igualdad de género y de oportunidades y que, en principio, no es necesario diseñar acciones específicas. Sin embargo, se pueden establecer acciones para mejorar.

Ámbito	Diagnóstico
<b>1. CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	
1.1. Existencia de una cultura que fomenta y facilita la igualdad de oportunidades	
1.2 Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización	
1.3 Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades	
1.4 Formación y sensibilización en igualdad de género y de oportunidades en el equipo humano	
<b>2. GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA</b>	
2.1 Registro sistemático y periódico de datos en función de los grupos profesionales	
2.2 Distribución de mujeres y hombres según grupo profesional	
2.3 Distribución de mujeres y hombres según departamentos	
2.4 Distribución de mujeres y hombres según grupo de edad	

2.5 Distribución de mujeres y hombres según antigüedad	
2.6 Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios finalizados	
2.7 Distribución de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras	
<b>3. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS</b>	
3.1 Distribución de mujeres y hombres según tipo contrato y género	
3.2 Distribución de mujeres y hombres según tipo de jornada	
3.3 Bajas involuntarias, finalizaciones de contrato y despidos según género	
<b>4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
4.1 Instrumentos o sistemáticas de selección neutras	
<b>5. DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>	
5.1 Instrumentos o sistemáticas de promoción neutras	
5.2 Desarrollo profesional (adaptación de la formación, política de desarrollo, evaluación de rendimiento)	
<b>6. RETRIBUCIÓN</b>	
6.1 Política retributiva y niveles retributivos según categoría profesional y género	
<b>7. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
7.1 Existencia de medidas para la conciliación y distribución de mujeres y hombres acogidos a las medidas	
7.2 Bajas por maternidad / paternidad y excedencias después del nacimiento	
<b>8. CONDCIONS DEL ENTORNO DE TRABAJO Y SALUD LABORAL</b>	
8.1 Evaluación de los riesgos del trabajo	
8.2 Condiciones del puesto de trabajo y recursos asignados a mujeres y hombres	
8.3 Accidentalidad y enfermedades profesionales	
8.4 Representación en el Comité de Salud y Seguridad	
8.5 Formación en materia de prevención de riesgos laborales	
<b>9. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD</b>	
9.1 Comunicación de los compromisos a los grupos externos	
9.2 Extensión del compromiso de igualdad en el trato, la selección y evaluación de empresas proveedoras y contratadas	
9.3 Participación en campañas, eventos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades	
<b>10. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE</b>	

10.1 Comunicación de los compromisos en materia de igualdad a los grupos de interés internos	
10.2 Igualdad en la imagen y el lenguaje	
10.3 Existencia de canales formales de denuncia de casos de discriminación	
<b>11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACTITUDES DISCRIMINATORIAS</b>	
11.1 Existencia de mecanismos para identificar el acoso, difusión y sistemática para resolver denuncias	
11.2 Casos de acosos	
11.3 Medidas de sensibilización para evitar el acoso y las actitudes discriminatorias	

### 3. PLAN DE ACCIÓN DE FRIGORÍFICS FERRER

#### 3.1 Ámbitos de actuación

A raíz de la revisión del diagnóstico del estado actual, se identifican una serie de opciones de mejora en base a las que se han diseñado una serie de acciones según los diferentes ámbitos de actuación.

Las acciones del Plan de acción se han estructurado en base a los ámbitos de análisis del diagnóstico y de acuerdo con los siguientes objetivos generales:

Ámbito	Objetivos generales
Cultura y política de igualdad de oportunidades	Formalizar el compromiso de Frigorífics Ferrer con la igualdad, e institucionalizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la organización.
Gestión organizativa igualitaria	Analizar los datos de que dispone la organización, segregadas por sexo, para detectar posibles desequilibrios.
Condiciones laborales igualitarias	No se ha considerado necesario llevar a cabo ninguna acción en este ámbito, dados los resultados del diagnóstico.
Desarrollo	Asegurar procesos de promoción igualitarios y la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras
Retribución	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres.
Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Consolidar una política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Frigorífics Ferrer que garantice un disfrute igualitario para mujeres y hombres, y que no penalice a las mujeres.
Condiciones del entorno de trabajo y salud laboral	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género
Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Crear acciones de impacto positivo en la sociedad de promoción de la igualdad de género.
Comunicación, imagen y uso del lenguaje	Integrar prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y las imágenes, formales e informales, en toda la organización.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y actitudes discriminatorias	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.

### 3.2 Medidas y acciones

A continuación se detallan las acciones en formato de fichas:

#### ÁMBITO 1. Cultura y política de igualdad de oportunidades

Acción	1.1 Creación de la Comisión Negociadora y nombramiento del agente de igualdad
Objetivo	<p>La Comisión Negociadora y el agente de igualdad son figuras clave en el seguimiento de la correcta implantación del Plan de Igualdad en la organización. En este sentido, se constituirá una Comisión de Igualdad, y en su caso, se nombrará a una persona como agente de igualdad.</p> <p>La Comisión Negociadora estará integrada por personas de varios departamentos que ocupen cargos de influencia y con capacidad de decisión dentro Frigorífics Ferrer así como por personas trabajadoras. Se establece la posibilidad de implicar también a las personas del departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Esta Comisión tendrá una composición paritaria de mujeres y hombres, y todos sus miembros tendrán conocimientos en materia de igualdad. Sin embargo, garantizará el desarrollo del marco normativo y las políticas de igualdad en Frigorífics Ferrer.</p>
Descripción	<p>El agente de igualdad deberá ser una persona con conocimiento en políticas y acciones de igualdad de género, con capacidad para coordinar y hacer seguimiento de las diferentes acciones del Plan. Esta figura será la persona referente en Frigorífics Ferrer a la que podrán dirigirse las personas trabajadoras para cualquier cuestión en esta materia.</p> <p>Una vez constituida la Comisión Negociadora y nombrada la persona que asumirá las funciones de agente de igualdad, se llevará a cabo la comunicación y presentación de ambas figuras a la totalidad de la plantilla.</p>
Persona o departamento responsable	Dirección
Coste	Operacional
Calendario	Diciembre 2020 - junio 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acta de nombramiento del agente de igualdad y comunicación formal del nombramiento.</li><li>• Acta de formalización de la Comisión Negociadora y presentación formal de la Comisión.</li></ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	1.2 Incorporación de aspectos de igualdad a las políticas corporativas de Frigorífics Ferrer
Objetivos	Formalizar el compromiso de Frigorífics Ferrer con la igualdad, crear la estructura necesaria para su puesta en práctica e impulsar acciones a nivel interno y externo.
Descripción	Incorporar a las políticas corporativas actuales el compromiso de Frigorífics Ferrer en materia de igualdad con el fin de alinearla con los Objetivo de Desarrollo Sostenible y con el Pacto Mundial, y desarrollar un Protocolo de Recursos Humanos que incluya los aspectos de igualdad de oportunidades.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• Comisión y/o agente de igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero 2021- diciembre 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de políticas aprobadas por la Dirección que han incorporado aspectos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	1.3 Asignar un presupuesto y los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones acordadas en el Plan de Igualdad
Objetivos	Asegurar la realización de las acciones estipuladas en el Plan de Igualdad vigente en Frigorífics Ferrer.
Descripción	Análisis de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad y asignación de un presupuesto en función de los requerimientos necesarios para su cumplimiento. Todas las acciones que lo requieran deberán contar con su partida presupuestaria en el año de su implantación. Asimismo, se deberá prever una asignación de recursos humanos para cada una de las acciones del Plan para que las acciones se implementen de forma correcta.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Diciembre 2020 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación presupuestaria anual para las acciones del Plan en el presupuesto general de Frigorífics Ferrer</li> </ul>

Periodicidad	Periódica / Anual
--------------	-------------------

Acción	1.4 Formación específica en materia de igualdad de género a toda la plantilla de Frigorífics Ferrer
Objetivo	Facilitar al personal de Frigorífics Ferrer de formación en materia de igualdad de género que esté adaptada a sus necesidades y sea útil en su día a día.
Descripción	<p>Realizar formación específica en materia de igualdad de género dirigida a la plantilla de Frigorífics Ferrer. Esta formación se irá impartiendo de forma progresiva a las personas trabajadoras.</p> <p>En primer lugar, esta formación será realizada por el agente de igualdad (en caso de no disponer de la misma) con el objetivo de ampliar los conocimientos en temas de igualdad de género y de oportunidades. Con posterioridad, las personas que ocupan cargos de responsabilidad y responsables de equipo también cumplirán esta formación con el fin de adquirir los conocimientos necesarios y aplicarlos en el ejercicio de sus funciones. Finalmente, la formación se hará extensa a la totalidad de la plantilla.</p>
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> <li>• Agente igualdad y/o Comisión Negociadora</li> </ul>
Coste	Variable, en función del número y tipo de cursos de formación que se lleven a cabo.
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de cursos y de ediciones de los cursos.</li> <li>• Número de horas totales anuales de formación en materia de igualdad.</li> <li>• Número y porcentaje anual de personas trabajadoras que han recibido formación en materia de igualdad respecto al conjunto de la plantilla, según grupo profesional y disgregado por sexo.</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

## ÁMBITO 2 Gestión organizativa igualitaria

Acción	2.1 Configurar un registro sistemático y periódico de datos en función de grupos profesionales y sexo
Objetivo	Realizar el seguimiento de las estadísticas de recursos humanos para detectar posibles desequilibrios.
Descripción	Con el objetivo de tener una visión global de la actividad de Frigorífics Ferrer, se configurará un registro para registrar los principales datos de distribución de la plantilla disgregados por sexo de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.3 del Estatuto de los trabajadores ( "También tendrá derecho a Recibir información, al menos anualmente, relativa a la

	aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes NIVELES profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo ").).
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 (datos 2020), Enero 2022 (datos 2021), Enero 2023 (datos 2022) y Enero 2024 (datos 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos de la plantilla desglosados por sexo (foto anual).</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

### ÁMBITO 3 Condiciones laborales igualitarias

No se ha considerado necesario llevar a cabo ninguna acción en este ámbito, dados los resultados del diagnóstico.

### ÁMBITO 4 Desarrollo (selección / promoción / formación)

Acción	<b>4.1 Recopilar las horas de formación por sexo, categoría laboral y lugar de trabajo y analizarlas de forma periódica.</b>
Objetivos	Detectar si existen diferencias significativas en el grado de participación de la plantilla en actividades formativas y proponer acciones de mejora.
Descripción	Recoger los datos y llevar un registro de forma periódica y sistemática teniendo en cuenta la perspectiva de género y las categorías profesionales de todas las personas que han recibido formación de forma anual. El registro diferenciará aquella formación del Plan de formación, dirigida a toda la plantilla, y la formación especializada en función del puesto de trabajo. Este ejercicio permitirá detectar si existen diferencias significativas en el grado de participación de la plantilla en actividades formativas y proponer acciones de mejora.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 (datos 2020), Enero 2022 (datos 2021), Enero 2023 (datos 2022) y Enero 2024 (datos 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos de las horas de formación realizadas desglosadas por sexo, grupo profesional y área de trabajo.</li> </ul>

Periodicidad permanente

Acción	<b>4.2 Continuar promocionando las mujeres en cargos de responsabilidad teniendo en cuenta las diferentes competencias profesionales así como diseñar un procedimiento de promoción interna y establecer un registro de control de las promociones en todas las categorías laborales</b>
Objetivo	Impulsar la promoción de las mujeres en cuanto a su promoción vertical y la ocupación de puestos de trabajo para provisión de puestos.
Descripción	<p>Promover y consolidar mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo técnicos y directivos, con el objeto de alcanzar y / o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres (entre 40% - 60% de cada sexo), teniendo en cuenta las diferentes competencias profesionales.</p> <p>En este sentido, se prevé hacer un seguimiento de la paridad en la constitución de los órganos de responsabilidad así como valorar la distribución por género de los puestos de nivel superior al base, por categorías y por grupos y subgrupos de clasificación.</p> <p>Sin embargo, se prevé diseñar un procedimiento de promoción interna que mejore la publicidad de las vacantes así como el establecimiento de un registro que permita tener un control de las promociones realizadas en la entidad en todas las categorías profesionales.</p>
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"><li>• Departamento de Recursos Humanos</li><li>• Dirección</li></ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de mujeres que han sido promocionadas a cargos de responsabilidad</li><li>• Número de mujeres / número de hombres para puestos de mandos y singulares por categorías</li></ul>
Periodicidad	Permanente

Acción	<b>4.3. Introducir progresivamente, y según las posibilidades, la carrera horizontal como modelo de promoción en el mismo puesto de trabajo, sobre todo en colectivos donde la creación de los nuevos sitios no sea adecuada</b>
Objetivo	Establecer puestos singulares en estructuras feminizadas con poca carrera vertical como una oportunidad de carrera, de motivación y de reducción de la brecha salarial de género.
Descripción	Se valorarán los ámbitos en los que no se pueden crear nuevos puestos de trabajos o la promoción vertical no se da y se establecerá un modelo de carrera que tenga en cuenta el ámbito y el personal afectado.

Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero 2022 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de nuevos modelos de carrera implantados</li> <li>• Definición de un modelo de carrera horizontal</li> </ul>
Periodicidad	Permanente

## ÁMBITO 5 Retribución

Acción	<b>5.1 Realizar un seguimiento de los datos retributivos y justificar y subsanar, en caso de que se detecten, las diferencias salariales</b>
Objetivo	Dotarse de un sistema que informen sobre el efecto en la brecha salarial de género de las medidas parciales o totales que se apliquen, y también que ayuden a detectar el impacto en la brecha de los cambios que haya en el empleo de tipo diverso, con el fin de identificar la tendencia de la brecha.
Descripción	<p>De acuerdo con el Real Decreto 6/2019, "cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinte y cinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir el Registro salarial una justificación que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".</p> <p>Por lo tanto, Frigorífics Ferrer velará por incluir el registro salarial una declaración explicativa que justifique las diferencias salariales que se detecten haciendo el seguimiento de los datos retributivos. Además, este registro cumplirá con los requisitos establecidos 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.</p> <p>El Registro salarial debe incluir los datos desglosados por grupo profesional y sexo, y debe estar a disposición del personal, a través de la representación legal de las personas trabajadoras, para su consulta.</p>
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2024

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro salarial con datos retributivos desglosados por grupo profesional y sexo.</li> </ul>
Periodicidad	Permanente

Acción	<b>5.2 Adoptar una política retributiva y favorecer su transparencia para permitir el acceso a la información</b>
Objetivo	Diseñar una política retributiva bien definida dentro de una estrategia global de gestión del talento, en la que, los factores de los que dependen las decisiones retributivas sean claras, y el fin de la objetividad y la igualdad estén bien detalladas y definidas desde un inicio.
Descripción	Desarrollar una política retributiva donde se incluyan las tablas retributivas de todos los puestos de trabajo así como facilitar el acceso de los trabajadores a la información incluida en estas.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero 2021 - diciembre 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política retributiva aprobada y publicada</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

## ÁMBITO 6. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Acción	<b>6.1 Evaluar la ampliación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>
Objetivo	Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Frigoríficos Ferrer, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
Descripción	<p>Con el objetivo de mejorar las medidas de conciliación y de tener en cuenta el contexto actual se prevé realizar la revisión de las medidas de conciliación y elaborar un Plan con medidas que se ajusten al nuevo entorno social, teniendo en cuenta las necesidades del personal y su viabilidad a nivel organizativo y económico. En este sentido, con relación a las medidas de la desconexión digital estas se definirán de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los Derechos digitales.</p> <p>Sin embargo se llevará a cabo el seguimiento de los datos estadísticos de las personas que disfrutaron de las medidas de conciliación a la organización para poder conocer los colectivos que más se acogen a las mismas y poder proponer acciones de mejora en caso de ser necesario.</p>

Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero 2022 - diciembre 2022
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía sobre medidas de conciliación y usos del tiempo de Frigorífics Ferrer.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

## ÁMBITO 7. Condiciones del entorno de trabajo y salud laboral

Acción	<b>7.1 Incorporar la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laboral</b>
Objetivo	Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, y específicamente en relación con los riesgos derivados de los puestos de trabajo feminizados, y el impacto de los ciclos de vida de las mujeres y las enfermedades prevalentes en relación con los puestos de trabajo.
Descripción	<p>Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, obligan a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de seguridad y salud laboral.</p> <p>Las desigualdades de género también influyen en los riesgos laborales, las evaluaciones con una perspectiva de género permitirán diseñar y aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral. Por lo tanto, Frigorífics Ferrer evaluará la posibilidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en general.</p>
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Julio 2022 - junio 2023
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laboral.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	<b>7.2 Inclusión de aspectos relativos a la igualdad de oportunidades en la encuesta de clima laboral</b>
Objetivo	Evaluar el grado de satisfacción laboral o comodidad del empleado con la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para detectar situaciones de malestar y tomar las acciones oportunas.
Descripción	Inclusión de preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el acoso sexual en las encuestas de clima laboral.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Julio 2022 - 12 2022
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de clima laboral realizada</li> </ul>
Periodicidad	Bianual

## ÁMBITO 8. Políticas de impacto en la sociedad

Acción	<b>8.1 Integrar en el Plan de Comunicación acciones específicas para comunicar los compromisos de igualdad de oportunidades a los grupos de interés y creación de un espacio en la web corporativa dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</b>
Objetivo	Demostrar el compromiso de la organización con la Igualdad así como reflejar los valores de transparencia y equidad y cumplir con la exigencia legal de garantizar la información sobre el contenido de los planes de igualdad impuesta por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres (art. 47).
Descripción	<p>El objetivo de esta acción es difundir y hacer extensivo a los grupos de interés externos el compromiso de Frigorífics Ferrer con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta acción va dirigida a los diferentes grupos de interés externos de la organización (clientes, proveedores, vecinos, comunidad local, administración pública, medios de comunicación).</p> <p>Los canales para utilizar para esta comunicación serán los siguientes en función del colectivo al que se dirija la comunicación (empleados/as, clientes, proveedores o sociedad en general):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicación on-line: newsletters o boletines, encuestas, página web corporativa, redes sociales (Instagram, Twitter y LinkedIn), correo electrónico e intranet de empresa.</li> <li>– Comunicación off-line: notas de prensa, catálogo, folletos, cartelera y ofertas (en papel).</li> </ul>

	<p>Se creará un espacio en el gestor documental de Frigorífics Ferrer específico sobre igualdad de oportunidades en el que estará el documento íntegro del Plan de igualdad y toda aquella otra información relacionada que se considere relevante (p.ej. protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de género, guía de lenguaje neutro o noticias relacionadas con las acciones implantadas). Este es un espacio dinámico y accesible para todas las personas trabajadoras.</p> <p>En la web corporativa (p.ej. dentro del apartado "Empresa", después de la misión, visión y valores) se puede informar sobre la existencia del plan de igualdad y los principales objetivos para poner de manifiesto el compromiso de la empresa en esta materia.</p>
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing y comunicación</li> <li>• Agente de Igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Julio 2022 - junio 2023
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de comunicación desarrolladas para dar a conocer el compromiso de igualdad de Frigorífics Ferrer.</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

Acción	<b>8.2 Fomentar la participación en iniciativas externas y/o impulso de iniciativas de promoción y sensibilización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</b>
Objetivo	Crear el máximo consenso y conocimiento sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel externo como interno y dar a conocer los compromisos de Frigorífics Ferrer.
Descripción	<p>Participar en iniciativas externas o realizar iniciativas propias para la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia machista, dirigidas a diferentes colectivos de la comunidad, como los jóvenes, colectivos de inmigrantes y personas mayores.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar conmemorando el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) o el Día Mundial de la Diversidad Cultural (21 de mayo), dándole un tratamiento institucional como organización para mostrar el compromiso. Anualmente Frigorífics Ferrer conmemora el Día Internacional de la Mujer a través de un comunicado en las redes sociales acompañado de una foto en la que aparecen mujeres de la empresa.</li> <li>- Poner en marcha actuaciones o participar en iniciativas externas como talleres, conferencias, charlas, etc., que promuevan buenas prácticas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• Marketing y comunicación</li> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>

Coste	Variable en función del número y tipo de iniciativas a realizar.
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y descripción de las actividades, proyectos y campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades en que ha participado.</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

Acción	<b>8.3 Extender el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los proveedores</b>
Objetivo	Extender los compromisos de Frigorífics Ferrer a sus proveedores en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que éstos cumplan y estén alineados con los mismos.
Descripción	Desarrollar un Código Ético de proveedores que incluya cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres así como incorporar estos aspectos como criterio de selección y evaluación de las empresas proveedoras. Por otra parte, también se considera incluir cláusulas sociales relativas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los contratos.
Persona o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de compras</li> <li>• Agente de Igualdad</li> </ul>
Coste	Variable en función del número y tipo de iniciativas a realizar.
Calendario	Enero 2023 - diciembre 2023
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código Ético de proveedores aprobado</li> <li>• % de proveedores evaluados conforme a criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

## ÁMBITO 9. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Acción	<b>9.1 Comunicación del nuevo Plan de Igualdad en el equipo humano</b>
Objetivo	Propiciar el conocimiento del Plan de igualdad entre toda la plantilla.
Descripción	Con el objetivo de hacer conocer e implicar a toda la plantilla, se comunicará a todos los profesionales el Plan de Igualdad de Frigorífics Ferrer. Este será enviado a través del correo electrónico corporativo y se colgará en la plataforma de la empresa para asegurar su accesibilidad.

	Esta comunicación se entiende como un aspecto fundamental para la implicación de todo el personal en el correcto desarrollo de las acciones.
	El Plan de Igualdad se presentará en el Manual de Acogida de las nuevas incorporaciones.
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de comunicación</li> <li>• Agente de Igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - junio 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas que han recibido la comunicación.</li> <li>• Número personas que han asistido a la presentación.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	<b>9.2 Diseño de material comunicativo de apoyo para la promoción de los aspectos de igualdad, la no discriminación y la prevención del acoso sexual o por razón de género, entre las personas trabajadoras</b>
Objetivo	Integrar la igualdad de trato y evitar los comportamientos discriminatorios en el día a día de la organización.
Descripción	<p>Creación y difusión de material informativo destinado a sensibilizar al conjunto de los trabajadores de Frigorífics Ferrer en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención del acoso sexual o por razón de género.</p> <p>Estos elementos comunicativos pueden ser, entre otros, posters o trípticos con contenidos básicos para la integración igualitaria de todas las personas de la organización, así como también se puede hacer difusión de noticias o vídeos a través del correo electrónico, intranet o las redes sociales.</p> <p>El principal canal para vehicular las comunicaciones en materia de igualdad dirigidas a las personas trabajadoras será el canal "Parlem".</p>
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de comunicación</li> <li>• Agente de Igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material gráfico y elementos comunicativos elaborados.</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

Acción	<b>9.3 Integración de la guía de lenguaje neutro a todos los departamentos de Frigorífics Ferrer</b>
Objetivo	Propiciar la implantación de prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y la imagen en la organización.
Descripción	Integración de la actual guía de lenguaje inclusivo y neutro del departamento de RRHH al resto de los departamentos. Esta guía será utilizada por todas las personas trabajadoras y muy en particular para las personas responsables de la elaboración de documentación, tanto aquella dirigida al ámbito interno como la dirigida a los grupos de interés externos. La guía incluirá también instrucciones sobre el uso de imagen y publicidad no sexista.
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de comunicación</li> <li>• Agente de Igualdad</li> <li>•</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de uso de lenguaje inclusivo y no-sexista implantada en todos los departamentos de Frigorífics Ferrer.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	<b>9.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades</b>
Objetivo	Proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en Frigorífics Ferrer e informar sobre las prácticas realizadas anualmente para permitir la rendición de cuentas dentro de la organización.
Descripción	Anualmente se presentará una memoria anual que recogerá los compromisos adoptados por Frigorífics Ferrer y las acciones realizadas en el marco del Plan de Igualdad vigente.
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de comunicación</li> <li>• Agente de Igualdad</li> </ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 (información 2020), Enero 2022 (información 2021), Enero 2023 (información 2022) y Enero 2024 (información 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria anual presentada</li> </ul>

Periodicidad

Anual

## ÁMBITO 10. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o por identidad de género, y actitudes discriminatorias

Acción	<b>10.1 Elaboración de un Protocolo de actuación ante casos de acoso</b>
Objetivo	Erradicar por completo este tipo de conductas del entorno laboral y posibilitar que todas las intervenciones que se llevarán a cabo se realicen de manera coordinada y eficaz ante el acoso.
Descripción	<p>Frigorífics Ferrer elaborará un protocolo específico para prevenir, detectar, tratar y resolver posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o por identidad de género, así como actitudes discriminatorias que se puedan dar en el seno de la organización.</p> <p>El protocolo se elaborará conforme a lo establecido en la ley 17/2015 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y será aprobado por la Dirección y por la Comisión de Igualdad.</p> <p>Se prevé la difusión de este Protocolo a través de los correspondientes canales internos. Frigorífics Ferrer pondrá énfasis en comunicar su importancia y efectividad ante estas situaciones.</p>
Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"><li>• Departamento de recursos humanos</li><li>• Agente de Igualdad</li></ul>
Coste	Operacional
Calendario	Enero de 2021 - diciembre 2021
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolo de actuación ante casos de acoso aprobado</li></ul>
Periodicidad	Puntual

Acción	<b>10.2 Diseñar e implementar acciones para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio entre el equipo humano</b>
Objetivo	Sensibilizar y dotar de herramientas para una prevención eficaz del acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y/o informativas para sensibilizar y prevenir el acoso y actitudes discriminatorias. Estas se dirigirán a toda la plantilla para reforzar el conocimiento sobre qué significa una actitud sexista y cuáles son las diferentes formas de acoso y tratos discriminatorios.

Persona / departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de recursos humanos</li> <li>• Agente de Igualdad</li> <li>•</li> </ul>
Coste	Variable, en función del número de actividades realizadas
Calendario	Enero 2022 - diciembre 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones realizadas de sensibilización y prevención.</li> <li>• Número de personas participantes en iniciativas de sensibilización y prevención.</li> </ul>
Periodicidad	Periódica

## 4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIONES

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es un procedimiento necesario para asegurar el éxito de la implementación de las acciones propuestas y la consecución de los objetivos establecidos.

Para garantizar una implementación efectiva del Plan de acción, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

i) Reuniones periódicas de la Comisión de igualdad:

La Comisión de igualdad, de la que forma parte el agente de igualdad, será el órgano responsable de realizar el seguimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora se reunirá de manera anual, convocando reuniones extraordinarias si fuera necesario.

ii) Informe anual y revisión de las oportunidades de mejora

Se realizará una evaluación final que mida el impacto de las actuaciones desarrolladas en relación con los objetivos del Plan y, en caso necesario, proponer nuevos objetivos y/o nuevas medidas. Las evaluaciones permitirán la posterior rendición de cuentas dentro de la organización.

Este Informe podrá contener la siguiente información:

- Nivel de ejecución del Plan: número total de acciones implementadas por ámbito de actuación.
- Indicadores de seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de proceso
  - Grado de sistematización de los procedimientos.
  - Grado de información y difusión entre la plantilla.
  - Grado de adecuación de los recursos humanos.
  - Grado de adecuación de los recursos materiales.
  - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
  - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
  - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
  - Resoluciones de las incidencias y dificultades.
  - Otros aspectos que la organización considere relevantes.
- Evaluación de impacto:
  - Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
  - Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto de la plantilla como de los órganos de gobierno.
  - Cambios en la valoración y percepción de la plantilla respecto a la igualdad de género y de oportunidades dentro de la organización.
  - Aumento del conocimiento y conciencia respecto a la igualdad de género y de oportunidades.
  - Cambios en la cultura de Frigorífics Ferrer.
  - Cambios en las relaciones externas de la empresa.
  - Mejora de las condiciones de trabajo.
  - Otros aspectos que la organización considere relevantes.

En caso de que se identifique la necesidad de ajustes y/u oportunidades de mejora en el proceso de seguimiento del Plan, estos deberán ser valorados y aprobados previamente por la Comisión de igualdad.

El agente de igualdad será la persona responsable de liderar y realizar el seguimiento periódico del Plan. El informe de evaluación se hará llegar a los miembros de la Comisión Negociadora y será presentado en la reunión anual.



Se describen a continuación los órganos responsables de las diferentes acciones de seguimiento del Plan de Igualdad:

Funciones	Dirección	Agente de igualdad	Comisión de igualdad
Aprobación del Plan de Igualdad			
Realización activa del sistema de seguimiento de las acciones propuestas			
Elaboración de los informes de seguimiento			
Participación en reuniones de seguimiento del Plan			
Elaboración de informes de evaluación			
Evaluación del Plan de Igualdad			
Revisión de los objetivos del Plan y modificación en su caso			

La periodicidad de elaboración de los informes y reuniones será la siguiente:

- Los informes de seguimiento del Plan de Igualdad se elaborarán cada 6 meses.
- Las reuniones de seguimiento se realizarán cada 6 meses, posteriormente a la elaboración de los informes de seguimiento.
- Los informes de evaluación del Plan de Igualdad se realizarán una vez al año.

- La reunión de evaluación y revisión de los objetivos del Plan se realizará una vez al año. La revisión de los objetivos se realizará si durante la evaluación del Plan se identifica como necesaria su actualización. La Comisión Negociadora hará pública cualquier modificación del Plan de Igualdad.

## 5. CALENDARIO

A continuación se presenta la previsión de la implantación de las medidas consideradas en el Plan de Igualdad. Se plantea una duración de 4 años para implementar todas las acciones propuestas.

ACCIONES	2020	2021		2022		2023		2024	
	Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre
<b>ÁMBITO 1. CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>									
1.1 Creación de la Comisión Negociadora y nombramiento del agente de igualdad									
1.2 Incorporación de aspectos de igualdad a las políticas corporativas de Frigorífics Ferrer									
1.3 Asignar un presupuesto y los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones acordadas en el Plan de Igualdad									
1.4 Formación específica en materia de igualdad de género a toda la plantilla de Frigorífics Ferrer									
<b>ÁMBITO 2. GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA</b>									
2.1 Configurar un registro sistemático y periódico de datos en función de grupos profesionales y sexo									
<b>ÁMBITO 4. DESARROLLO (PROMOCIÓN Y FORMACIÓN)</b>									
4.1 Recopilar las horas de formación realizadas según sexo, grupo profesional y área de trabajo y analizarlas de forma periódica.									
4.2 Continuar promocionando las mujeres en cargos de responsabilidad teniendo en cuenta las diferentes competencias profesionales así como diseñar un procedimiento de promoción interna y establecer un registro de control de las									

ACCIONES	2020	2021		2022		2023		2024	
	Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre
promociones en todas las categorías laborales									
4.3. Introducir progresivamente, y según posibilidades, la carrera horizontal como modelo de promoción en el mismo puesto de trabajo, sobre todo en colectivos en que la creación de los nuevos sitios no sea adecuada									
<b>ÁMBITO 5. RETRIBUCIÓN</b>									
5.1 Realizar un seguimiento de los datos retributivos y justificar, en caso de que se detecten, las diferencias salariales									
5.2 Adoptar una política retributiva y favorecer su transparencia para permitir el acceso a la información									
<b>ÁMBITO 6. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>									
6.1 Evaluar la ampliación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral									
<b>ÁMBITO 7 CONDICIONES DEL ENTORNO DE TRABAJO Y SALUD LABORAL</b>									
7.1 Incorporar la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laboral									
7.2 Inclusión de aspectos relativos a la igualdad de oportunidades en la encuesta de clima laboral									
<b>ÁMBITO 8. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD</b>									
8.1 Integrar en el Plan de Comunicación acciones específicas para comunicar los compromisos de igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en los grupos de interés externos y creación de un espacio en la									

ACCIONES	2020	2021		2022		2023		2024	
	Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre	Enero-Junio	Julio-Diciembre
web corporativa dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres									
8.2 Fomentar la participación en iniciativas externas y / o impulso de iniciativas de promoción y sensibilización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres									
8.3 Extender el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los proveedores									
<b>ÁMBITO 9. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE</b>									
9.1 Comunicación del nuevo Plan de Igualdad en el equipo humano									
9.2 Diseño de material comunicativo de apoyo para la promoción de los aspectos de igualdad, la no discriminación y la prevención del acoso, entre las personas trabajadoras									
9.3 Integración de la guía de lenguaje neutro a todos los departamentos de Frigoríficos Ferrer									
9.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades									
<b>ÁMBITO 10. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN</b>									
10.1 Elaborar un Protocolo de actuación ante casos de acoso									
10.2 Diseñar e implementar acciones para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio entre el equipo humano									

## 6. ANEXO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD