

PLAN DE IGUALDAD

Sujeto a las indicaciones según *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, y el Manual publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Secretaría General de Políticas de Igualdad / *INSTITUTO DE LA MUJER* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *NIPO: 207-08-056-X*).

ENTIDAD SOCIAL: **BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA**

CIF G21290507

Nº de CNAE: 9499

MAYO 2025 ABRIL 2029

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

- DEFINICIONES (LEY IGUALDAD)
- PRINCIPIOS BÁSICOS DE PLAN
- POLITICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA
- RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

II. PRESENTACIÓN

III. COMPROMISO DE DIRECCIÓN

IV. PARTES SUSCRIPTORAS DE PLAN DE IGUALDAD

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

VI. INFORME DIAGNÓSTICO.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

VIII. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREAS DE ACTUACIÓN: Acciones concretas.

5. 1. Estructura Profesional

- *Acceso al empleo y selección.*
- *Promoción y Clasificación profesional.*
- *Formación.*
- *Retribución y condiciones laborales.*

5. 2. Conciliación laboral, personal y familiar

- *Permisos retribuidos.*
- *Derechos por lactancia.*
- *Reducción de jornada por motivos familiares.*
- *Excedencia.*
- *Permisos y licencias.*

- *Mejora de la prestación por maternidad / paternidad*
- *Cambio de puesto*
- *Adecuación de la organización*
- *Disfrute de vacaciones*

5. 3. Ordenación del tiempo de trabajo como medida de conciliación

5. 4. Protocolo de Acoso

5. 5. Medidas de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.

5. 6. Plan de Comunicación.

IX. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.

X. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

XII. CONCLUSIONES, VARIOS.



I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

"Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra empresa.



Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente plan entienden, igualmente, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en uno de los principios de nuestra *Política de Responsabilidad Social Corporativa* como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

A) DEFINICIONES (LEY IGUALDAD)

El presente Plan de Igualdad bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- **El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, 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.



- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminarla discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley. 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 atenta contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso 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 considerarán también 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 desfavorable 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 responsabilidades 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 prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **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.
- **No constituirá discriminación en el acceso al empleo,** incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.




A) PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de la entidad

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones acordadas según comisión creada al efecto, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- . Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.*
- . Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.*
- . Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.*
- . Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.*
- . Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la entidad, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.*
- . Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.*

B) POLITICA DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN ANDALUZA FAMILIAS SOLIDARIAS.

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.

Nuestra entidad reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y procurando seguir las mejores prácticas.



En esta línea, la Entidad asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

1. - Garantizar la calidad del empleo.- La entidad fomenta el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2. - Implantar medidas de conciliación.- La asociación respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

3. - Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades.- La entidad promueve la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualatorio, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

- *Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.*

- *Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.*

- *Reclutamiento y selección: elegir a los / as mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los / as candidatos / as.*

- *Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a los / as trabajadores / as con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.*



- *Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.*

4. - Respeto a la diversidad. - La empresa promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

5. - Cumplimiento con la legalidad vigente. - La entidad social BANCO DE ALIMENTOS HUELVA rechaza cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, la empresa promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

6. - Mantenimiento de los compromisos con las Instituciones Externas. - La entidad está comprometido con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

C) RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la dirección de la empresa quien informará sobre éstas a la Comisión



II. PRESENTACIÓN

BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA es una entidad social situada en Huelva siendo la actividad de la entidad es el sector servicios (acción social).

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA					
NIF	G21290507					
Domicilio social	CALLE PALANGRE Nº8. POLIGONO PESQUERO NORTE,21001.HUELVA					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN					
Año de constitución	1999					
Teléfono	959251028					
Mails	administracion@bancodealimentosdehuelva.org					
Responsable de la Entidad						
Nombre y cargo	JUAN MANUEL DÍAZ CABRERA					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACCIÓN SOCIAL					
Descripción de la actividad	Entrega de alimentos a entidades de atención a población en exclusión social o en riesgo de estarlo.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	HUELVA.					
Convenio colectivo						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5
Centros de trabajo	1					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
ÁMBITO TEMPORAL - VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	MAYO 2025 A ABRIL DE 2029					

III. COMPROMISO DE DIRECCIÓN

La entidad social BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA con nº de CIF G21290507 y nº de CNAE: 9499 sita en CALLE PALANGRE Nº8. POLIGONO PESQUERO NORTE, CP 21001 en Huelva 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra organización de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por el área salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, durante en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

IV. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la redacción del actual Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico previo de la situación de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la empresa.

Y al igual que con el diagnóstico, este I Plan de Igualdad de la entidad social BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA ha sido elaborado, negociado y finalmente suscrito en la Comisión Negociadora, formada por:

- **Representantes de la empresa** lo suscriben las personas:

JUAN MANUEL DÍAZ CABRERA – Presidente de la Asociación.

- **Representantes de las personas trabajadoras**, su representación legal de los trabajadores:

Magdalena María Plata Plata. Secretaria General de FESMC. UGT Huelva

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad **es de aplicación a la totalidad del personal de la entidad social** BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA en los centros de trabajo que tiene establecido en su domicilio fiscal CALLE PALANGRE Nº8. POLIGONO PESQUERO NORTE,2100 en Huelva, así como en el resto de los centros de trabajo que por la propia naturaleza de sus servicios dependan del mismo.

El **ámbito territorial** del plan de igualdad será autonómico, ya que BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA cuenta con 1 sede provincial en Huelva como centro de trabajo.

En cuanto al **ámbito temporal** para el que se diseña este I Plan de Igualdad, tendrá la vigencia de los 4 años que marca el RD 901/2020, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en Comisión Negociadora. Una vez finalizada esta vigencia, este I Plan de Igualdad se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en dicho artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 1 de mayo de 2025 hasta el 30 de abril de 2029, fecha en que ambas partes creen conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad.

VI. INFORME DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad que se presenta a continuación ha sido diseñado teniendo como base los resultados obtenidos en el diagnóstico aprobado anteriormente en esta comisión negociadora sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en esta empresa.

Para la realización del informe diagnóstico se ha contado con datos e información tanto cuantitativa como cualitativa recogidos en el proceso de análisis para el diagnóstico en materia de igualdad de la entidad social.

Los datos analizados se engloban en el período temporal 2024 – 1er trimestre del año 2025. Para el análisis de la plantilla desagregada por sexo, puestos de trabajo, auditoría salarial, etc. se ha tomado como referencia los datos laborales del año 2024.

La recogida de los datos, así como la elaboración del diagnóstico se ha llevado a cabo entre los meses de febrero y marzo 2025.

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora, el Diagnóstico en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la entidad social se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma, la comisión creada al efecto realizó un *Diagnóstico de la Situación* sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Para la realización del Diagnostico Inicial ha sido necesario realizar un historial de la empresa, estudiando las características de su fundación, el perfil de la misma y los rasgos y / o características de los / as integrantes de (J. Directiva – Personal empleado) y así conocer la verdadera situación del centro de trabajo en las diferentes materias a analizar.

Para ello se ha realizado:

- ✓ Análisis documental tipo estatutos fundacionales, acta fundacional y otros de análoga naturaleza.
- ✓ Cuestionarios dirigidos a la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Cuestionarios cumplimentados por la dirección de la empresa.
- ✓ Cuestionario sobre políticas de gestión de personal.
- ✓ Auditoría retributiva.



Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización.

Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la entidad y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Las conclusiones que pueden obtenerse del diagnóstico a grandes rasgos, y que se recogen con mayor claridad en el informe diagnóstico, son:

Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad:

Se concluye necesaria la realización y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que materialice el compromiso evidente que BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA , tiene con la igualdad.

Se recomienda, actualizar, definir y disponer de política de igualdad para su implementación. Aplicación de medidas de acción positiva garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigidas a eliminar sesgos culturales inconscientes que puedan estar ocurriendo. Dar difusión de las prácticas de igualdad.

Plantilla

- Como puede comprobarse atendiendo a los datos generales de la plantilla, en la entidad social existe mayoritariamente de mujeres (80%) que hombres (20%). Dicha cifra constata que se trata de una entidad feminizada ("La equidad de género se refiere a la igualdad de oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres eliminando toda forma de discriminación").
- La distribución de la plantilla atendiendo al tipo de vinculación que la une a la entidad arroja datos idénticos a los generales dado que la totalidad del personal tiene una relación directa con la empresa, no existiendo contratos de puesta a disposición firmados con Empresas de Trabajo Temporal.
- En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, toda la plantilla se mueve en la horquilla de los 42 a 61 años, tanto en hombres como mujeres.
- En lo que respecta a la distribución por antigüedad, se aprecia que al ser una empresa con una trayectoria media existen datos a destacar ya que desde el inicio contractual existe una plantilla de trabajadores y trabajadoras igualitaria, mismo porcentaje de mujeres que de hombres, vinculando al perfil profesional y al coexistir las denominadas "profesiones feminizadas": limpiadora, etc.
- En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, destaca el dato de que la plantilla se consolida en jornada parcial en su totalidad.
- Atendiendo a la distribución por grupo profesional, se observa que la igualdad es equitativa, real y efectiva, ya que destaca las mujeres ocupan grupos profesionales tradicionalmente feminizados y masculinizados (almacén).



- Respecto a la distribución de la plantilla por departamento, al existir 3 áreas destaca un equilibrio por áreas: área de administración (1 / Mujer), de proyectos (2/ Mujeres) y de almacén (2/ 1 Hombre – 1 Mujer).
- La distribución de la plantilla por nivel jerárquico muestra que en los niveles superiores (Gerencia) es masculinizado, 1 hombre.
- En lo que respecta al nivel formativo, puede comprobarse como, tanto para formación profesional como para estudios universitarios, el porcentaje de mujeres y hombres se iguala.
- No consta en la entidad ninguna trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, de forma acreditada.

Clasificación.

La empresa no dispone de una definición de los diferentes puestos de trabajo pero se encuentra actualmente elaborando una descripción de los mismos y de los distintos perfiles profesionales, basándose en la observación directa de la persona trabajadora, principalmente.

Tal y como se ha acreditado con la distribución de la plantilla recogida en el apartado previo, la entidad social tiene una plantilla feminizada 20% hombre – 80% mujer). Entendemos que es motivado por la propia naturaleza de la actividad de la asociación.

En cuanto a la relación de la cualificación con el puesto de trabajo, dentro de la empresa no existe ningún problema de correspondencia entre tales circunstancias, encontrando una correlación directa. Tanto hombres como mujeres tienen la cualificación adecuada a su categoría profesional y puesto de trabajo, no existiendo sobre cualificación.

Selección.

Del total de las personas trabajadoras contratadas en el último año, las mujeres han representado el 0% y los hombres, el otro 100% (con 1 hombre contratado en el año 2024).



El proceso de selección no es diferenciado, en la entidad no está previsto tener en cuenta como circunstancia a tener en cuenta a la hora de decidir en el proceso de selección entre dos candidatos cual es el sexo infrarrepresentado en el grupo o puesto a cubrir.

Tampoco existe ningún formulario de solicitud de empleo ni se ha implementado el método del «currículum ciego» (“de acuerdo con el instituto de la Mujer, el currículum vitae ciego o anónimo es aquel en el cual se suprimen referencias personales, tales como nombre, apellidos, sexo, edad, fotografía u otras circunstancias específicas, con el fin de centrarlos en las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir, evitando sesgos y prejuicios por parte de la persona encargada de la selección”)

Contratación.

Del total de las personas trabajadoras contratadas en el último año, las mujeres representan en un 0% de la plantilla de nueva incorporación.

Atendiendo a las respuestas obtenidas, se observa que no existe ninguna circunstancia que afecte de manera discriminatoria a la contratación de nuevo personal en la entidad social.

Formación.

La formación que se da a la plantilla de la entidad es siempre en horario laboral, por tanto, la afectación, por tanto, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es mínima.

Destaca la misma participación entre trabajadores y trabajadoras, tanto en las dedicadas a actualización, como a cualificación y a adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

En BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA no existe un plan de formación y tampoco existe un proceso para determinar quiénes son las personas trabajadoras que van a participar en cada acción formativa, siendo cada departamento quien, atendiendo a sus necesidades, determina la formación a desarrollar y el perfil del puesto de trabajo al que va dirigida.

Una vez decidida la formación a ofertar, esta se comunica de forma oral a la plantilla. Al tratarse de asignación de formación por puesto de trabajo, independientemente de que se trate de un trabajador o una trabajadora quien lo ocupe, no se realiza discriminación directa a ningún sexo.

En la entidad social no consta que se realiza anualmente formación en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual o por razón de sexo o violencia de género, atendiendo a la naturaleza de su actividad.

Promoción.

En la entidad social no se han dado casos de promoción interna en los últimos años. Las vacantes existentes se cubren con nuevas contrataciones.

No existe un proceso de promoción basado en criterios objetivos. Tampoco cuentan con planes de carrera.

Carece la entidad social de medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y dirección (donde tienen poco peso). Esta cuestión, evidentemente, ha de relacionarse con la falta de procesos de promoción en general.

Condiciones de trabajo.

En BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA no se realizan horas extraordinarias o complementarias. Toda persona trabajadora abandona su puesto de trabajo cuando acaba su horario laboral.

Esta cuestión ayuda a conciliar de una forma más eficaz la vida personal, familiar y laboral.

No hay supuestos de movilidad geográfica o funcional ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Todo el personal, independientemente de las características de su tipo de contrato o su procedencia, tiene las mismas condiciones laborales.

Violencia de Género.

No hay protocolos ni casos documentados. Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y de los derechos que, por convenio, asiste a quien la sufre, así como aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA.



Prevención de Riesgos Laborales.

Se debe revisar la documentación de PRL desde la perspectiva de género.

No existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras embarazadas.

Conciliación y Corresponsabilidad

La entidad social no registra información acerca de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras.

En la entidad social sí se ha realizado ningún contrato de interinidad en el último año para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado o reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares.

No se han solicitado derechos de conciliación durante el último año.

La comunicación por parte de la entidad a la plantilla de las medidas que tienen a su disposición para la conciliación se realiza de forma oral.

Retribuciones.

La entidad social no cuenta con un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que categoriza los puestos existentes en niveles. Existen diferencias salariales en la plantilla, referente a las tareas desempeñadas.

Realizando la valoración con perspectiva de género, BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA mantiene cotas paritarias en igualdad real y efectiva: 11,07% hombres / 88,93% mujeres.

Las retribuciones de las personas trabajadoras se fijan, principalmente, de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.

Atendiendo al Registro retributivo del Régimen General, si bien se observa que en términos generales no hay brecha salarial.



Prevención Acoso Sexual y Por razón de sexo.

Afortunadamente, en la entidad social no ha habido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en el último año ni nunca.

No existe un protocolo de actuación propio que llevar a cabo en el hipotético supuesto de que un trabajador o trabajadora denunciase un caso de acoso.

De momento, es de aplicación exclusivamente el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género que recoge el Convenio Colectivo de aplicación en su articulado.

No ha habido ningún tipo de formación para la plantilla en general o para las personas con cargos de responsabilidad relativo a acoso sexual o por razón de sexo ni de prevención y detección de tales situaciones de acoso.

No existe un canal de denuncias por acoso a disposición de la plantilla: comunicación directa con la responsable de dirección.

Comunicación y Lenguaje No sexista.

Toda la comunicación se realiza por parte de la cooperativa. La comunicación en la entidad social es informal, directa y cercana.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA.

6.1. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Para la realización de la auditoría retributiva se recopilaron datos de las condiciones de trabajo de la plantilla de la entidad social, de la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como información relativa al salario completo de las personas trabajadoras de la fundación (con todos sus diferentes componentes), y del registro salarial obligatorio.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is stylized and appears to be 'JR'. The second signature on the right is also stylized and appears to be 'H. A.'.

Del análisis exhaustivo de toda esta información se ha comprobado la NO existencia de brecha salarial y de desigualdades salariales entre las mujeres y hombres de la plantilla. Realmente no se detecta brecha como tal, no hay diferencia de lo que ganan los hombres sobre las mujeres, en ninguna de las áreas de trabajo.

Dada la inexistencia de desequilibrio salarial entre mujeres y hombres, la entidad social BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA deberá seguir velando por el cumplimiento normativo en relación con la igualdad salarial.

En cuanto a la vigencia y la periodicidad de la auditoría retributiva, ésta será la misma que se ha establecido en el presente plan de igualdad de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de 4 años.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Por todo cuanto antecede, se configuran los siguientes objetivos y medidos para cada área de actuación, divididos en objetivos generales (considerados a largo plazo) y objetivos específicos (sujetos a corto plazo):

Objetivos Generales: A conseguir en una temporalidad de 6 a 48 meses

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, temporalidad, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Objetivos Específicos: A conseguir en una temporalidad de 3 a 6 meses.

- a) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:

. Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



. Se considerará 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.

. Eliminar toda manifestación de discriminación en la temporalidad, promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

b) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

c) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

d) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de, con independencia de su antigüedad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad es garantizar en el ámbito de la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo general, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta en los procedimientos, herramientas, y actuaciones relativas a la Contratación, Promoción, Selección, Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución, Voluntariado, y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:



ACCESO /SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal, para el acceso a la entidad, revisando documentación, procedimientos y comunicación e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo de profesionales.

FORMACIÓN

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al personal contratado y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a todo el personal contratado.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

SALUD LABORAL

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades del personal contratado.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que el personal contratado, voluntariado y personas beneficiarias de la entidad, disfruten de un entorno libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia género.

DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la entidad con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

VIII. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREAS DE ACTUACIÓN: Acciones concretas.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las medidas que articulan el Plan de Igualdad de BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas propuestas, se han confeccionado estas fichas descriptivas.



GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
OBJETIVO: Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	
MEDIDAS: 1. Actualizar documento de Política de Igualdad. 2. Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad (C.I.) y su funcionamiento 3. Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I. 4. Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa. 5. Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad / Convenios. 6. Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización de este.	INDICADORES: ➤ Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección. ➤ Alcance de la Política de Igualdad. ➤ Acta de constitución de la Comisión de Igualdad. ➤ Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al funcionamiento ➤ Acreditación obtenida en la formación realizada. ➤ A partir del primer informe de seguimiento todos los procedimientos generan información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. ➤ Toda la documentación que genera la empresa que refiera a personas se desagregará por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. ➤ Acta de aprobación inscripción en registro y delegación en persona responsable de ello. ➤ Comprobante de registro del Plan de Igualdad de la empresa ➤ Registro en acta de solicitud de elaboración de memorias ➤ Informes de Seguimiento elaborados anualmente
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Durante el plan este en vigor
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento

Observaciones	
---------------	--

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO: Incentivar la contratación y el acceso a puestos garantizando la igualdad.	
MEDIDA: 1. Incrementar contratos fijos para consolidar la plantilla.	INDICADORES: ➤ N.º de contratos indefinidos realizados desagregados por sexo respecto del n.º total de contrataciones.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Año 2 , 3 y 4 del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN	
OBJETIVO: Formar a mujeres en tareas hasta ahora realizadas por hombres.	
MEDIDAS: 1. Formar a mujeres para puestos específicos para hombres hasta el momento.	INDICADORES: ➤ Puesta en marcha de curso (recursos humanos, digitalización, etc) Para mujeres ➤ N.º de mujeres participantes. / Total de participantes en cursos.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Durante el tercer año de la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento

Observaciones:	
----------------	--

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN	
OBJETIVO: Formar en materia de igualdad al personal de la empresa.	
MEDIDAS: 1. Realizar acciones formativas en materia de igualdad. 2. Formar en igualdad a la Comisión de seguimiento y a la Comisión Instructora del protocolo de acoso establecido.	INDICADORES: ➤ N.º de acciones puestas en marcha. ➤ N.º de personas participantes desagregadas por sexo. ➤ N.º total de horas de formación en igualdad. ➤ Horas de formación.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Durante la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES, incluida la auditoria salarial¹.	
OBJETIVO: Transparencia en la política retributiva de la empresa	
MEDIDA: 1. Redactar protocolo con complementos salariales y dar a conocer a la plantilla. 2. Revisión de puestos de igual valor.	INDICADORES: ➤ N.º de personas informadas desagregadas por sexo. ➤ Revisión de SVPT puestos de igual valor
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción

Calendarización	En los primeros 12 meses.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones	

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS: 1. Informar de los derechos, medidas establecidas por convenio y otras que promueve la empresa (como flexibilidad horaria) al conjunto de la plantilla en el tablón de la empresa y traducido en los idiomas pertinentes. 2. Realizar una encuesta anualmente para conocer las necesidades de conciliación del personal. 3. Adoptar las medidas necesarias resultantes de las encuestas realizadas.	INDICADORES: ➤ Realización de documento y publicación del mismo. ➤ Uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo. ➤ N.º de encuestas realizadas, desagregadas por puesto y puestos de trabajo. ➤ N.º medidas nuevas adoptadas. ➤ N.º personas beneficiarias de las medidas desagregadas por sexo.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Durante la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO: Adaptar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales a la perspectiva de género.

MEDIDAS: 1. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	INDICADORES: ➤ Verificación de la revisión y modificación del Plan. ➤ Datos recogidos desagregados por sexo y puestos de trabajo
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción

Calendarización	Durante la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de coordinación.

MEDIDA:	INDICADORES:
1. Incorporar a mujeres en el puesto de responsable de cultivo.	➤ N° de mujeres como responsable de cultivo / n° total de responsables de cultivo
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Durante la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

MEDIDAS:	INDICADORES:
1. Informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla sobre el Protocolo establecido y su uso.	➤ Publicación en el tablón.
2. Traducir en los idiomas de las personas de la plantilla el protocolo de acoso.	➤ N.º de personas informadas.
3. Recogida de datos sobre acoso y otros problemas derivados de la discriminación por razón de sexo.	➤ N.º protocolos repartidos.
4. Formación específica a la comisión instructora del Protocolo de acoso.	➤ Protocolo traducido y publicado en tablón.
	➤ N.º de personas que hacen uso del Protocolo, desagregado por sexo.
	➤ N.º de casos registrados.
	➤ N.º horas de formación.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción

Calendarización	Medidas 1 y 3, de implantación inmediata. Medida 2, durante la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género y trabajar por la prevención.

MEDIDA: 1. Implantar guía con medidas de protección a víctimas de violencia de género. (recogido en el Anexo III) 2. Informar a la totalidad de la plantilla sobre la existencia de la guía.	INDICADORES: ➤ Verificar establecimiento de guía. ➤ Publicación de la guía en el tablón de la empresa. ➤ Acciones informativas realizadas y números de personas informadas desagregadas por sexo. ➤ Datos recogidos sobre personas que hacen uso de algunas de las medidas de la guía, medidas llevadas a cabo y resultado de estas.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Medidas 1 y 2, de implantación inmediata.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE

OBJETIVO: Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todos procesos comunicativos.

MEDIDA: 1. Elaboración de Guía de Buenas Prácticas. 2. Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión.	INDICADORES: ➤ Verificar registro Guía de uso no sexista del lenguaje. ➤ Nº de guías difundidos.
Responsable/s	Dirección de la entidad social.

Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Medidas 1 y 2, de implantación inmediata.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

ÁREA DE ACTUACIÓN: PLAN DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Informar al personal empleado de las medidas del Plan de Igualdad.

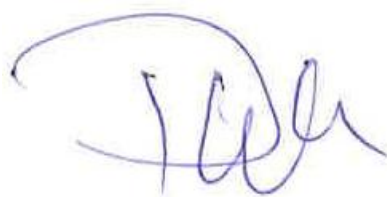
MEDIDA:

Divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas.

INDICADORES:

- Verificar registro Plan de Igualdad.
- Nº de réplicas del Plan de Igualdad.
- Instrumentos de divulgación: página web, tableros de anuncio de la empresa.

Responsable/s	Dirección de la entidad social.
Recursos	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Calendarización	Medidas 1 y 2, de implantación inmediata.
Control y seguimiento	Dirección / Comisión de Seguimiento
Observaciones:	

IX. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.

MEDIDAS	Año I		Año II		Año III		Año IV	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
Actualizar documento de Política de Igualdad.								
Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad (C.I.) y su funcionamiento								
Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.								
Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.								
Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad / Convenios.								
Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización de este.								
Incrementar contratos indefinidos para consolidar la plantilla.								
Formar a mujeres para puestos específicos para hombres hasta el momento.								
Realiza formaciones específicas en materia de igualdad.								
Formar en igualdad a la Comisión de seguimiento y a la Comisión Instructora del protocolo de acoso establecido.								
Redactar protocolo con complementos salariales y dar a conocer a la plantilla.								
Informar de los derechos, medidas establecidas por convenio y otras que promueve la empresa (como flexibilidad horaria) al conjunto de la plantilla en el tablón de la empresa y traducido en los idiomas pertinentes.								
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.								
Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que garantice la salud laboral de hombres y mujeres.								
Incorporar a mujeres en el puesto de responsable de cultivo.								

Informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla sobre el Protocolo establecido y su uso.								
Traducir en los idiomas de la plantilla el protocolo de acoso.								
Recogida de datos sobre acoso y otros problemas derivados de la discriminación por razón de sexo.								
Formación específica a la comisión instructora del Protocolo de acoso.								
Implantar guía con medidas de protección a víctimas de violencia de género.								
Informar a la plantilla sobre la existencia de la guía.								
Elaboración de Guía de Buenas Prácticas								
Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo y difusión.								
Divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas.								

X. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad, que entrará **en vigor una vez sea firmado por las partes que lo suscriben**, será de aplicación inmediata. Para impulsar las acciones definidas en el mismo y comprobar la consecución de los objetivos deseados, se establecerá un sistema de seguimiento continuo por parte del órgano responsable de su implantación.

La entidad social designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan.

Se creará, igualmente, una **Comisión de seguimiento** que velará por el cumplimiento de las medidas y realizará el seguimiento de estas, y que estará formada, mientras no haya representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por la empresa y las personas que designen las organizaciones sindicales firmantes del plan, se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha Comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y desarrollo del presente Plan de Igualdad.




La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Asimismo, se evaluará el impacto de las medidas implantadas, valorando y poniendo especial atención en los cambios y mejoras producidos en la empresa.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión:

- ✓ Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- ✓ Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Composición:

La presente comisión estará constituida por el Patronato (un miembro) y un miembro de la representación sindical de la plantilla de trabajadores / as firmante del presente plan.



Reuniones

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá anualmente aunque inicialmente las reuniones podrán ser semestralmente. A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

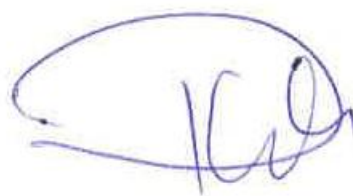
Se realizará un informe anual. El plan deberá de ser evaluado y renovado a los cuatro años de su implantación, antes del final de su vigencia.

La **evaluación** tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para la evaluación de los resultados se tendrán en cuenta los indicadores aplicados a cada una de las medidas de cada una de las áreas.

En la evaluación del proceso se tendrá en cuenta el grado de sistematización de los procedimientos, el grado de información y difusión entre la plantilla, el grado de adecuación de los recursos humanos y materiales, el grado de adecuación de las herramientas de recogida, así como las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones y las soluciones aportadas al respecto.



XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

XII. CONCLUSIONES, VARIOS.

Las partes firmantes del presente plan se comprometen a incluir el contenido del presente plan dentro del articulado/negociación del próximo convenio colectivo que se acuerde/negocie en la empresa.

El presente Plan de Igualdad está sujeto a las indicaciones según *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, y el Manual publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Secretaría General de Políticas de Igualdad / *INSTITUTO DE LA MUJER Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NIPO: 207-08-056-X*) donde se estructura según sus puntos todas las Fases "obligadas" del mismo:

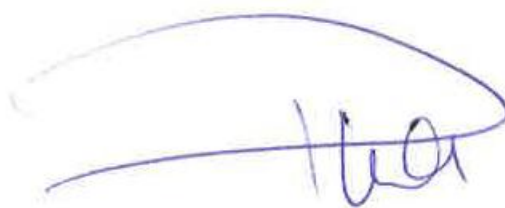


- Fase 1: Compromiso de la organización.
- Fase 2: Creación de Comité Permanente de Igualdad.
- Fase 3: Diagnóstico (Puntos II – III – IV del Plan de Igualdad de la entidad social **BANCO DE ALIMENTOS HUELVA**).
- Fase 4: Programación (*Puntos V del Plan de Igualdad*).
- Fase 5: Implantación (*Puntos VI del Plan de Igualdad*).
- Fase 6: Evaluación (*Puntos VII del Plan de Igualdad*).

Sin más que señalar, y para que conste y surta los efectos oportunos, la entidad designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Sara Vázquez Rodríguez
Cargo:	Trabajadora Social

Fdo. Personas integrantes de la Comisión Negociadora.


En Huelva a 22 de mayo de 2025.



Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA

Expediente: 21/11/0156/2025

Fecha: 03/06/2025

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: JUAN MANUEL DIAZ CABRERA

Código 21103122112025.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro y depósito del **PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA**.

VISTO el texto del **PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2025 entre las representaciones legales de la asociación y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los arts. 17.5 y 85, apartados 1 y 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es

