

**PLAN DE IGUALDAD  
DE  
TRANSFORMACIONES AGRÍCOLAS DE BADAJOZ, S.A.**



I. INTRODUCCIÓN.

- 1.1 Marco Legal
- 1.2 Definiciones
- 1.3 Presentación de la Empresa
- 1.4 Compromiso con la igualdad
- 1.5 Características generales del Plan de Igualdad

II. PARTES SUSCRIPTORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

- 2.1. Partes suscriptoras
- 2.2. Ámbito de aplicación personal y territorial.
- 2.3. Vigencia

III. INFORME DIAGNÓSTICO

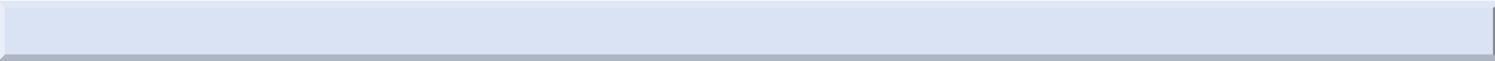
- 3.1. Estructura
- 3.2. Principales conclusiones

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

V. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS A ADOPTAR

VI. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN

- 6.1. Seguimiento
- 6.2. Revisión
- 6.3. Evaluación



## I. INTRODUCCIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y Derecho derivado de la Unión Europea, así como en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 (en concreto, en los artículos 7 y 23).

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la Comunidad Internacional a incluir la igualdad de género como objetivo específico de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

De esta manera, a nivel internacional destacamos:

- Los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.
- Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en la resolución 2200 A, de 16 de diciembre de 1966.
- Los artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en la resolución 2200 A, de 16 de diciembre de 1966.

La Unión Europea recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la supresión de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

El Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011 aprueba el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y reafirma su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y así como combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

Respecto al ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, en sintonía con el artículo 9.2 del texto rector, donde se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el marco de los citados preceptos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se materializó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Entre los artículos recogidos en la referida LOIMH resulta oportuno destacar el artículo 3, que establece que *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”*.

Si bien el artículo 45 de la LOIMH establece la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deben ser negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se

determine en la legislación laboral, ha sido el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto 6/2019), el que ha recogido una ampliación generalizada en la obligación de implantar un Plan de Igualdad.

Asimismo, con la entrada en vigor del 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 (en adelante, Real Decreto 901/2020), y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, Real Decreto 902/2020), se ha obligado a las empresas que ya contaban con un Plan de Igualdad a adaptar éste a lo dispuesto en los mismos.

También han de tenerse en cuenta aquellos aspectos recogidos en la Ley 19/2007, de 11 de junio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y su reglamento de desarrollo (Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero) y en el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

A su vez, toda la normativa mencionada anteriormente tiene reflejo en diversos artículos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET o Estatuto de los Trabajadores).

Finalmente, junto con la legislación nacional, también nos encontramos con la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Por lo tanto, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de TRANSFORMACIONES AGRÍCOLAS DE BADAJOZ, S.A. (en adelante, TRANSA o la Empresa).

## 1.2. Definiciones

El presente Plan de Igualdad contiene un conjunto de objetivos, acompañados de medidas y acciones para su consecución, así como un plan de seguimiento para la ejecución de los mismos, cuyo fin es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el informe diagnóstico y sobre las que la Comisión Negociadora ha venido trabajando.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, incluidas las personas trans y el colectivo LGTBI, así como el correcto entendimiento e interpretación común de lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, se considera fundamental exponer las definiciones de las expresiones que serán recogidas en el presente documento. Para ello, se asumen como propias las definiciones recogidas en la LOIMH, en el Real Decreto 6/2019 y en el resto de la normativa referenciada en el apartado anterior:

- 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 (artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007).
  
- 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 tanto en el ámbito del empleo privado como en el empleo público, se garantiza en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituye 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 objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007).

- Discriminación directa e indirecta. Se considera 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 una situación comparable (artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3. de la Ley Orgánica 3/2007).

- Acoso sexual. 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 (artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007).
- Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007).

Se consideran, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3. de la Ley Orgánica 3/2007).

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4. de la Ley Orgánica 3/2007).

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artículo 28 del Estatuto Trabajadores).
- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007).
- Indemnidad frente a represalias. También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007).
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007).
- Acciones positivas. Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que son aplicables en tanto subsistan dichas

situaciones, han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007).

- Tutela jurídica efectiva. Cualquier persona puede recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007).
  
- Violencia de Género. Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad tanto si se producen en la vida pública como en la privada.
  
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

Cualquier otra definición incluida en la LOIEMH, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia y no reproducida en este documento, será también de aplicación.

### 1.3. Presentación de la Empresa

TRANSFORMACIONES AGRÍCOLAS DE BADAJOZ, S.A. es una empresa familiar, líder en la producción de tomate concentrado y tomate en polvo, creada en 1965. Desde ese momento no ha dejado de expandirse, buscando la mejora continua, la satisfacción de sus clientes, al mismo tiempo que promueve valores como sostenibilidad, calidad e innovación tecnológica. Su principal objetivo es crecer de forma sostenible, así como iniciar nuevos proyectos que ayuden a fortalecer la relación con los clientes, cuya confianza se considera crucial.

El objeto social lo constituye la manipulación, conservación, transformación, especialmente por desecación y aprovechamiento de productos agrícolas obtenidos en el área geográfica de las Zonas del Plan Badajoz. Está dado de alta en el código CNAE 1039 – Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas.

Le resulta de aplicación en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (Resolución de 19 de octubre de 2023).

#### 1.4. Compromiso de TRANSA con la igualdad

En TRANSA la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa, apostando por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas.

La igualdad de oportunidades es parte integrante de proyectos sólidos que promueven una política eficaz de gestión del talento entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio a través de la implantación de programas, procedimientos internos y acciones específicas orientadas a crear entornos de trabajo diversos y libres de cualquier discriminación.

TRANSA 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 la Empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la LOIMH.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del centro de trabajo y la conciliación familiar, personal y laboral, la misma asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo.”*

La Empresa se compromete a que las decisiones que se tomen en cada uno de los ámbitos de actuación, no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que, por el contrario, procuren y faciliten la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, procurando, de esta forma, crear un buen ambiente de trabajo y mejorar la calidad de vida de todas las personas que componen su plantilla.

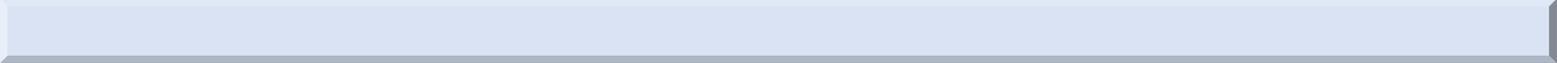
#### 1.5. Características generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de TRANSA pretende ser un instrumento más que se integre dentro de la responsabilidad social que viene implantando la Empresa desde hace años y que sirva para reforzar la aplicación del principio de igualdad, fortaleciendo las bases imprescindibles para garantizar unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Asegurar la igualdad de oportunidades en un ambiente laboral, no es solamente una cuestión de ética, sino que estamos convencidos de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, pueden comportar ventajas concretas:

- i. Para la Dirección: permitiendo optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa;
- ii. Para las personas trabajadoras: ayudando a crear un buen ambiente de trabajo, más estimulante, y mejorando su calidad de vida.

La diversidad de género en la mano de obra no solo fomenta la colaboración, el entendimiento y la tolerancia, sino que impulsa la competitividad, la productividad y la responsabilidad social de las empresas.



## **2. PARTES SUSCRIPTORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

### 2.1. Partes suscriptoras

Actualmente TRANSA cuenta con Representación Legal de las personas trabajadoras, concretamente, con un Comité de Empresa integrado por nueve miembros, siete de ellos en representación de Central Sindical Independiente y de Funcionarios -en adelante, CSIF- (seis hombres y una mujer) y dos de ellos en representación de Confederación Sindical de Comisiones Obreras -en adelante, CCOO- (un hombre y una mujer).

A tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, el 22 de enero de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad compuesta por cuatro personas: dos en representación del Comité de Empresa (en adelante, Comisión Representativa) y dos en representación de la Empresa. Ambas partes han estado asistidas por asesores.

Las personas que han integrado dicha Comisión Negociadora son las siguientes:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Parte Social/parte empresarial</b>
Rafael Carranza Erquicia	Parte empresarial
David Pinilla Valverde	Parte empresarial
Vanessa Vázquez Indias	Parte social (en representación de CC.OO., sindicato con porcentaje de representación en la comisión negociadora del 22,23%).
Antonio Casado Mora	Parte social (en representación de CSIF, sindicato con porcentaje de representación en la comisión negociadora del 77,77%).

Las partes legitimadas firmantes de este Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora constituida por la representación de la Empresa y la Comisión Representativa, quienes después de un

proceso de negociación han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 2.2. Ámbito de aplicación personal y territorial.

El Plan de Igualdad de TRANSA resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de TRANSA.

A pesar de operar en diversos mercados, TRANSA cuenta con un único centro de trabajo, ubicado en Badajoz, Carretera de Entreríos s/n, C.P. 06700 , Villanueva de la Serena (Badajoz), el cual concentra la totalidad de su plantilla.

También resultará de aplicación a los centros de trabajo, y sus respectivas plantillas, que puedan aperturarse durante la vigencia del actual Plan de Igualdad.

## 2.3. Vigencia

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro (4) años a partir del día siguiente a su firma.

La Empresa deberá instar la constitución de la Comisión Negociadora del nuevo Plan antes de su vencimiento. Una vez constituida dicha Comisión, conforme al artículo 4 del Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, la misma tendrá que negociar el nuevo Plan de Igualdad en el plazo máximo de un (1) año. Durante esta negociación, y hasta el registro del nuevo Plan de Igualdad, se mantendrán vigentes las medidas acordadas en éste.

El presente Plan de Igualdad podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de éste en los supuestos legalmente establecidos para ello y en los recogidos en el apartado 6.3 del presente documento.

### **3. INFORME DIAGNÓSTICO**

### **3. INFORME DIAGNÓSTICO**

El Plan de Igualdad de TRANSA parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización, cuyos resultados han sido presentados y negociados con la Comisión Representativa conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas hasta la consecución del acuerdo, todo ello con objeto de identificar los ámbitos de mejora que hay en la Empresa para, de este modo, poder introducir las medidas oportunas en materia de igualdad de sexo, dando como resultado el presente informe de conclusiones.

El resultado del proceso de recogida de datos en el que ha consistido el diagnóstico, como primera fase de elaboración del Plan de Igualdad, ha ido dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en TRANSA para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico se ha realizado teniendo en consideración todos los puestos de trabajo de TRANSA, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión; analizando los efectos que para las mujeres y hombres tiene el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, y las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que se preste.

A mayor abundamiento, se ha llevado a cabo una encuesta en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla de TRANSA, a partir de un cuestionario previamente consensuado en la Comisión Negociadora, con el fin de conocer la opinión de las personas trabajadoras respecto de la situación de la Empresa en dicha materia.

#### **3.1. Estructura del diagnóstico**

El informe diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación actual de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras dentro de la

plantilla laboral de la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del LOIEMH.

Para la realización de este diagnóstico se han analizado las dimensiones y materias fijadas en la normativa vigente para tener una visión completa, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo. Concretamente:

- Información de la Empresa y del sector
- Estructura de la plantilla
- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Clasificación profesional
- Retribuciones (registro retributivo y auditoría salarial)
- Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género
- Cultura organizacional
- Lenguaje inclusivo
- Publicidad, imagen y comunicación corporativa

Con el objetivo de valorar una situación homogénea y consolidada, el diagnóstico se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los datos existentes a 31 de diciembre de 2023.

### 3.2. Principales conclusiones.

Tras el proceso de recogida, exposición y comparativa de datos, los resultados obtenidos en cada área se resumen a continuación.

### 3.2.1. Estructura de la plantilla.

#### *Distribución por sexo*

La plantilla de TRANSA, a 31 de diciembre de 2023, se encontraba integrada por un total de 142 personas de las cuales 26 eran mujeres y 116 eran hombres, de lo que se deriva que un 18,31% de la plantilla estaba compuesta por mujeres y un 81,69% por hombres.

#### *Distribución por edad*

A 31 de diciembre de 2023, el 38,03% de la plantilla tenía menos de 35 años. Según datos del INE, la edad media a la que las mujeres tienen el primer hijo en España se sitúa en los 32,61 años, observándose que en estos tramos de edad la representación de las mujeres en la Empresa no solo no disminuye, sino que aumenta, pudiéndose concluir que la maternidad no afecta a la presencia de mujeres en la Empresa.

#### *Distribución por antigüedad*

A 31 de diciembre de 2023, el 46,15% de mujeres en plantilla, y el 43,10% de hombres en plantilla, tenían menos de 1 año de antigüedad.

#### *Distribución por tipo de contrato*

El 61,27% de la plantilla, a 31 de diciembre de 2023, tenía un contrato indefinido. En este sentido, el 61,21% de los hombres en plantilla tenían un contrato indefinido mientras que el porcentaje de mujeres en plantilla con este tipo de contrato ascendía a 61,54%.

#### *Distribución por forma de prestación de servicios*

En el año 2023 la totalidad de la plantilla prestaba servicios de forma presencial.

### *Distribución por responsabilidades familiares*

El 74,65% de la plantilla no tenía hijos, concretamente, el 61,54% de las personas trabajadoras del sexo femenino en plantilla no tenían hijos y un 38,46% tenía entre 1 y 2 hijos.

Los porcentajes son ligeramente superiores en el sexo masculino de tal forma que, el 77,59% de los hombres en plantilla no tenían hijos y el 22,41% tenían varios hijos.

### *Distribución por tipo de jornada y turno*

Del total de la plantilla, solo el 2,11 de las personas trabajadoras trabajaban a jornada partida. De las tres personas trabajadoras que tenían jornada partida, dos de ellas eran por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

No existe en la Empresa ninguna persona trabajadora contratada a tiempo parcial.

### *Cuadro resumen: Perfil de la plantilla*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Los promedios de edad no presentan diferencias entre las personas trabajadoras de distinto sexo. En los tramos de edad fértil, la presencia de mujeres aumenta, por lo que la maternidad no afecta a la presencia de mujeres en la Empresa.
Existe un equilibrio entre mujeres y hombres en la mayoría de rangos de antigüedad.
Hay equilibrio en la distribución de la plantilla en base a su nivel de estudios, responsabilidades familiares, tipo de contrato, de jornada y turno, sin detectarse ninguna diferencia que pueda considerarse discriminatoria por cuestión de sexo.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Existencia de una plantilla masculinizada en la que las personas trabajadoras del sexo masculino representan el 81,69% del total de la plantilla, aunque debe tenerse en consideración el sector en el que se desarrolla la actividad, que destaca por su poca popularidad entre personas trabajadoras del sexo femenino.

### 3.2.2. Proceso de selección y contratación.

#### *Análisis cualitativo*

Se han analizado los principales procesos de gestión de RR.HH. de acceso y selección, en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias, así como la forma en que se gestiona o potencia la igualdad en cada uno de ellos.

En la normativa de aplicación se prevé expresamente el compromiso de la Empresa con las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, que se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación de la persona al puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Los canales de información y/o comunicación empleados por la Empresa en los procesos de selección dependen de las características concretas del puesto a cubrir, no siendo habitual la publicación de ofertas de trabajo.

El canal a través del cual se entregan los currículums se lleva a cabo a través de la pagina web de TRANSA o de forma presencial. Para algunos puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación se acude al Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE) o a consultoras externas especializadas.

El proceso de selección depende del puesto a cubrir. En caso de que el puesto se encuentre dentro de la fábrica, se valoran los CV recibidos y se realizan entrevistas personales, salvo a aquellas personas que hayan prestado servicios con anterioridad en la Empresa. En caso de tratarse de un puesto de trabajo de otra área o que requiera unos requisitos especiales, se procede de la misma manera pero, antes de proceder a ofrecerle el puesto de trabajo, se lleva a cabo una entrevista personal.

Los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, siendo el lenguaje

y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, completamente objetivos.

#### *Análisis cuantitativo*

En el año 2023 se realizaron siete entrevistas, de las cuales dos se realizaron a mujeres.

#### *Cuadro resumen: Selección y contratación*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Los procesos que giran en torno a la selección de personal son correctos y no se puede deducir como consecuencia de su aplicación ningún tipo de acción discriminatoria o contraria a la igualdad de género.
En el lenguaje utilizado en las descripciones de puestos y en las ofertas no existen elementos que puedan considerarse discriminatorios o contrarios a la igualdad de género.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Implementación de medidas para fomentar la incorporación de personas trabajadoras del sexo femenino.

### 3.2.3. Promoción profesional

#### *Análisis cualitativo*

Se ha analizado el proceso de promoción profesional diseñado por TRANSA en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorios concluyéndose los siguientes extremos:

- La promoción de las personas trabajadoras en la Empresa se produce fundamentalmente por mérito.
- No existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- La disponibilidad para viajar no incide de manera desigual en las personas trabajadoras.

- Las necesidades de conciliación no afectan al acceso a puestos de responsabilidad.

#### *Análisis cuantitativo*

Durante el año 2023 promocionaron profesionalmente 36 personas trabajadoras, 28 a la categoría profesional de Oficial de 1ª y 8 a la de Oficial de 2ª. Todas las personas trabajadoras promocionadas fueron hombres.

Todas las promociones llevaron aparejada una subida salarial y ninguna de las promociones estuvo vinculada a movilidad geográfica ni conllevó la suscripción de un pacto de plena dedicación.

Asimismo, la retribución de 12 personas trabajadoras aumentó en el año 2023, dos de ellas mujeres. Concretamente, se aumentó el salario de 8,26% personas trabajadoras del sexo masculino y 7,69% personas trabajadoras del sexo femenino.

#### *Cuadro resumen: Promoción profesional*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Existe equilibrio entre las subidas salariales efectuadas en el sexo femenino y en el sexo masculino.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Difundir la formación existente y a disposición de las personas trabajadoras con el fin de que las mismas tengan conocimiento de la formación existente a la que pueden tener acceso con el fin de mejorar su perfil profesional.

#### 3.2.4. Formación profesional

#### *Análisis cualitativo*

TRANSA cuenta con acciones formativas para el desarrollo de competencias a diferentes niveles.

La formación se ofrece en función del puesto de trabajo o de las necesidades formativas de la persona en cuestión y se lleva a cabo mediante

demanda o solicitud de la propia persona trabajadora o de su responsable, por lo que no existen criterios discriminatorios a la hora de decidir los destinatarios de los cursos.

El número de horas y el contenido de la formación dependen del puesto de trabajo y de las necesidades formativas específicas de las personas trabajadoras.

No existen criterios ni canales de información utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, TRANSA realiza un estudio constante de las nuevas necesidades formativas que puedan surgir a lo largo del año, realizando, en su caso, las gestiones pertinentes para la realización de dicha formación.

#### *Análisis cuantitativo*

Del análisis de los datos se extraen las siguientes conclusiones:

- El 10,51% de la formación recibida por las personas trabajadoras fue presencial (84 horas) y el 89,49% fue impartida de forma telemática a través de distintas plataformas (715 horas). El 100% de las mujeres recibieron la formación de forma telemática mientras que solo el 81,26% de los hombres la recibieron en dicha modalidad.
- La participación de las mujeres en la formación impartida en 2023 supuso un 16,77% de las horas de formación que fueron impartidas en 2023.
- La Empresa, formativamente, proporciona a todos los empleados/as, independientemente de su sexo, similares oportunidades de mejora en su empleabilidad y/o desarrollo profesional.

Por otro lado, todos los permisos solicitados para la realización de exámenes fueron concedidos.

*Cuadro resumen: Formación profesional*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Existe equilibrio entre los promedios de horas formativas realizadas por mujeres y hombres.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Impartición de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.
Ampliación de la información sobre la oferta formativa disponible a la plantilla.

### 3.2.5. Condiciones de trabajo

El objetivo del informe diagnóstico en este apartado ha sido identificar posibles desigualdades en relación con las condiciones de trabajo relacionadas con el tipo de jornada de mujeres y hombres.

- Jornada de trabajo y distribución del tiempo de trabajo

El Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales que resulta de aplicación a TRANSA establece que, durante la vigencia del mismo, las personas trabajadoras deberán realizar una jornada en cómputo anual de 1.776 horas de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida.

El Convenio Colectivo permite aplicar, en base a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, una distribución irregular de la jornada durante un máximo de 160 horas al año. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En el año 2023 no existieron solicitudes, por parte de las personas trabajadoras de TRANSA, de adaptaciones de jornada.

Únicamente se suspendió el contrato de trabajo por nacimiento de hijo de una persona trabajadora del sexo femenino.

- Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidades geográficas.

En el año 2023 no se han llevado a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o movilidades geográficas, ni de carácter individual ni de carácter colectivo.

- Desconexión digital:

El personal de TRANSA no está obligado a responder a correos electrónicos, mensajes y llamadas telefónicas de trabajo fuera del horario pactado y, por tanto, las personas trabajadoras no pueden ser sancionadas si no responden a correos, mensajes o llamadas fuera de su horario de trabajo regular salvo situaciones de urgencia.

*Cuadro resumen: condiciones de trabajo*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Respeto a la desconexión digital
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Potenciar políticas vinculadas con el teletrabajo, en aquellos puestos de trabajo en los que ello sea posible, que contemplen la perspectiva de género en su análisis y elaboración

### 3.2.6. Clasificación profesional

A 31 de diciembre de 2023 se desprende que las personas trabajadoras del sexo masculino o del sexo femenino tienen representación en casi todas las categorías profesionales existentes en la empresa.

### 3.2.7 Retribución y auditoría salarial

TRANSA cuenta con una política retributiva cuyo fin es, entre otros, tener un sistema de remuneración atractivo y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores e intereses a largo plazo, asegurando el cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales y potenciando la retención del talento.

Los elementos que componen el sistema retributivo son los conceptos recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

### *Registro retributivo*

TRANSA dispone de un registro retributivo actualizado relativo al periodo de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023 de aplicación a la totalidad de la plantilla.

### *Informe de la auditoría salarial*

Respecto a la auditoría salarial realizada, ésta ha tenido como objetivo identificar las posibles diferencias retributivas de las personas empleadas en la organización, descubrir su origen.

En el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, al regular la igualdad de remuneración por razón de sexo, señala que: “... *el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución,[...] sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones*”. Este mismo artículo identifica cuando un trabajo tendrá igual valor que otro, así como a partir de que diferencia salarial entre las personas trabajadoras de un sexo y otro (25%), tomando como referencia el promedio de las retribuciones, se entenderá como necesaria justificar que los motivos no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la diferencia salarial de género (también conocida como brecha salarial de género) es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. Asimismo, la Comisión Europea define la brecha salarial de género como la diferencia en el promedio del ingreso bruto de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

### *Metodología*

Con base en la valoración de puestos de trabajo realizada por la Empresa, se ha recabado un registro salarial de la totalidad de las personas trabajadoras solamente identificadas por un número de referencia (Id) que incluye los siguientes datos:

- ✓ Sexo
- ✓ Departamento

- ✓ Antigüedad en la empresa
- ✓ Escala de Igual Valor
- ✓ Categoría profesional
- ✓ Distribución del personal
- ✓ Situación familiar
- ✓ N.º de hijos
- ✓ Tipo de contrato
- ✓ Nivel académico
- ✓ Salarios y complementos salariales
- ✓ Retribuciones extrasalariales
- ✓ Beneficios sociales
- ✓ N.º de horas trabajadas
- ✓ Horario
- ✓ Porcentaje de Jornada
- ✓ Área de la Empresa

La auditoría salarial ha estado centrada en analizar las posibles diferencias salariales de género existentes según las Escalas de Igual Valor, realizando un análisis de la retribución desagregado por género en cada una de las escalas existentes y la desviación con relación a la mediana de la categoría, necesitando una justificación de cualquier desviación superior a un 25% con respecto a dicha mediana.

Por otra parte, se ha realizado una comparativa de la media de retribución por sexo tanto a nivel general de toda la organización como dentro de cada Escala de Igual Valor.

A estos efectos, en la auditoría se ha realizado una normalización de los salarios base y los complementos salariales y no salariales, y, por ende, de la remuneración total. En este sentido, los datos han sido normalizados y anualizados para evitar posibles desequilibrios derivados de las diferencias del porcentaje de dedicación de jornada.

### *Conclusiones*

Del análisis de la situación de TRANSA en relación con la igualdad retributiva de género, teniendo en cuenta el contexto y características específicas del sector en el que se desarrolla su actividad, se concluye:

- Brecha Salarial de Género. La empresa se encuentra en una situación de distribución de la plantilla por sexos desequilibrada, con un 67% de hombres y 33% de mujeres, que obviamente puede mejorar, por lo que está dentro de la consideración de “masculinizada”.

La brecha salarial promedio existente en el momento de realizar la auditoría es de un 34% en importes efectivos pero del -9% en importes equiparados, obedeciendo dicha circunstancia a que los días promedio trabajados por las mujeres son 61 mientras que los de los hombres son 95 días, lo que provoca que la retribución total promedio sea de 4.002€, que conlleva que la retribución diaria de las mujeres sea de 65,61€.

Sin embargo, en el caso de los hombres, los días promedio trabajados son 95, y la retribución total promedio en su caso es de 6.099€, lo que se traduce en una retribución promedio diaria de 64,20€.

Por lo tanto la brecha salarial real en retribución total diaria es del -2%, es decir, de un 2% favorable a las mujeres.

- Masculinización de puestos. TRANSA es una organización masculinizada, con un 67% de hombres y un 33% de mujeres. Si bien hay puestos donde hay una significativa mayoría de presencia masculina, como son los puestos de zona de descarga, vaciado de bidones envase, depuradora o tapaderas donde no hay presencia femenina, o el puesto de exportación donde la mujer representa un 12%, también podemos apreciar puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres como son los puestos de llenadora, línea de selección y limpieza, donde las mujeres suponen entre un 73% y un 99%.
- Techo de cristal. No se puede apreciar una situación de Techo de Cristal, puesto que si bien existe actualmente una representación femenina muy concentrada en la escala de igual valor más baja (escala 1), y no hay representación en la segunda escala de igual valor, sí que existe presencia femenina en las tres escalas de mayor valor, siendo su presencia en la escala de mayor responsabilidad del 44%.

*Cuadro resumen: Retribución y Auditoría salarial*

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Aplicación de una política retributiva clara, objetiva y transparente.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Implantar políticas y acciones específicas para poder mantener progresivamente una mayor presencia de mujeres en la organización a medio y largo plazo de tal manera que se produzca una disminución de la masculinización de los puestos y todas las escalas tengan una mayor representación femenina.
Revisar los procesos de selección. Si no se consigue suficiente representación femenina en las candidaturas para determinados puestos, especialmente aquellos con mayor presencia masculina, sería conveniente replantearse las fuentes y metodologías de reclutamiento, a fin de buscar en sectores/industrias más amplios donde existan garantías de obtener suficientes candidaturas de ambos géneros, o ampliar o modificar las descripciones de puestos para un encaje más amplio de competencias.

3.2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.

*Análisis cualitativo*

En este apartado se han analizado las medidas e iniciativas que ayudan a las personas que trabajan en TRANSA a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar y que contribuyen a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

El sistema de trabajo en TRANSA es de carácter presencial, existiendo flexibilidad para las personas trabajadoras en lo relativo a las horas de inicio y finalización de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No existen criterios o canales concretos para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

### Análisis cuantitativo

A lo largo del año 2023, se solicitaron un total de 300 permisos retribuidos (223 disfrutados por hombres y 77 permisos disfrutados por mujeres). Los permisos solicitados fueron: 16 por fallecimiento, 35 por hospitalización, 4 por asistencia a Juzgado, 237 por visitas médicas, 2 por mudanza, 1 por lactancia, 3 por matrimonio y 2 por fuerza mayor.

Por último, cabe señalar que ninguna persona trabajadora de la organización hizo uso de excedencias.

<b>PUNTOS FUERTES</b>
Existencia de una jornada laboral flexible
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Puesta en marcha de campañas o acciones de sensibilización orientadas a promover la corresponsabilidad.

#### 3.2.8. Infrarrepresentación femenina

Se entiende por infrarrepresentación femenina aquellas áreas o aspectos de la realidad organizativa en los que la presencia de la mujer es inferior a la de los hombres.

Los datos proporcionados por la empresa reflejan que existe una baja representación de mujeres en la organización, constituyendo un 18,31% del total de personas que trabajan en TRANSA. Esta situación debe ser puesta en relación con el contexto del sector del campo de tal forma que el incremento de mujeres en TRANSA depende en gran medida de que siga aumentando la presencia de la mujer en este ámbito.

Por departamentos, en 2023, la representación femenina en los distintos departamentos era la siguiente:

- DIRECCIÓN (0%)
- PERSONAL PRODUCCIÓN (6%)
- PERSONAL MANTENIMIENTO (0%)
- PERSONAL DEPARTAMENTO DE CALIDAD (28,07%)
- PERSONAL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN (46,15%)

- PERSONAL AGRÍCOLA (33,33%)

#### PUNTOS DE MEJORA

Fomentar el equilibrio entre sexos en todos los departamentos en la medida de lo posible y de la demanda del sector.

### 3.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

#### *Análisis cualitativo*

A pesar de que la política de TRANSA es investigar y verificar aquellas situaciones que puedan constituir acoso en cualquiera de sus modalidades, la Empresa no disponía con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad de ningún plan propio de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, más allá del recogido en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, cualquier persona trabajadora puede interponer o presentar una consulta o denuncia de forma verbal o escrita a través de la WEB de TRANSA mediante el uso del Canal Interno de Información implantado.

En cualquier caso, a lo largo de la negociación del presente Plan, se ha negociado y acordado con la Comisión Representativa de las personas trabajadoras un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso y la violencia contra las personas LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Empresa.

#### *Análisis cuantitativo*

Debe destacarse que no han existido denuncias de acoso en la Compañía en los últimos años.

#### PUNTOS FUERTES

No se han recibido denuncias ni se han detectado situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo en la organización.

### 3.2.10. Salud laboral

Durante el año 2023, TRANSA procedió a adaptar únicamente un puesto de trabajo por motivos de salud, en el caso de un trabajador que por problemas en las manos no podía realizar la manipulación de bidones.

Asimismo, durante el referido año, tuvieron lugar 29 accidentes de trabajo (15 derivaron en baja médica) y 30 bajas por Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común.

A lo largo del año 2023, la plantilla correspondiente al sexo femenino sufrió un número menor de accidentes de trabajo y bajas de Incapacidad Temporal que la plantilla correspondiente al sexo masculino, tanto en comparación con el número total de accidentes de trabajo y bajas por Incapacidad Temporal como en comparación con la plantilla correspondiente a cada sexo.

### 3.2.11 Violencia de género.

#### *Análisis cualitativo*

Actualmente TRANSA no dispone de ningún protocolo aprobado o procedimiento donde se refleje el apoyo a las víctimas de género, ciñéndose en caso de observar alguna situación de estos casos a lo dispuesto en las distintas normas de aplicación.

#### *Análisis cualitativo*

Actualmente no constan supuestos de víctimas de violencia de género en el seno de TRANSA, motivo por el cual la Compañía no ha tenido que aplicar medidas relacionadas con la protección de las víctimas de violencia de género.

<b>PUNTOS FUERTES</b>
No se han recibido denuncias ni se han detectado situaciones de violencia de género en la organización.
<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
Difusión de las medidas existentes destinadas a víctimas de violencia de género recogidas en el convenio colectivo de aplicación a la plantilla.

Impartición de formación específica en prevención de violencia de género y violencias machistas a la totalidad de la plantilla.

### 3.2.12. Cultura organizacional.

El Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, recoge el deber de aplicar lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en todas sus disposiciones.

A nivel corporativo, se evidencia el compromiso de la Empresa hacia la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 3.2.13 Publicidad, imagen y comunicación corporativa.

En relación con el lenguaje utilizado por la Compañía, tanto en las comunicaciones internas (políticas internas, notas, comunicados y otros), como externas (página web, ofertas de trabajo publicadas, etc.), la terminología escogida se corresponde con el uso normal y aceptado del lenguaje (de conformidad con las normas de la RAE, la utilización del género masculino no es excluyente del femenino). Por otra parte, la nomenclatura de los puestos favorece la neutralidad en este aspecto.

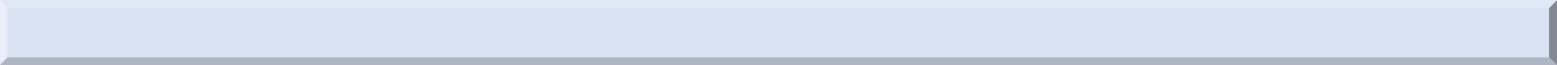
Se ha observado que de las políticas de comunicación de la Compañía no se recogen de manera expresa, ni tácita, manifestaciones que puedan atentar contra la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

La imagen transmitida tanto en la Web como en las políticas y comunicados internos no revela contenidos discriminatorios o contrarios a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino que, por el contrario, se potencia la igualdad entre hombres y mujeres.

Las prácticas de comunicación de la Empresa permiten el acceso, por igual, del conjunto de la plantilla (mujeres y hombres) a la información relativa a las prácticas, actividades y noticias de interés de la Empresa.

## **PUNTOS FUERTES**

Existen canales de comunicación.



#### **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad de TRANSA tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante su integración efectiva en la gestión del personal, desarrollando la plena y activa incorporación, formación y promoción de las mujeres en la Empresa.
2. Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes ante cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las retribuciones y las condiciones de trabajo.
3. Garantizar en la empresa 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.
4. Promover y mejorar la presencia equilibrada de géneros en los distintos puestos, principalmente en aquellos puestos y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de TRANSA, fomentando la corresponsabilidad.
6. Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como ante cualquier otra conducta sexista y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras y de las víctimas de violencia de género.
7. Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad empresarial y velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Empresa.

8. Dotar a la Empresa de unidades específicas de igualdad y de la estructura necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad.
9. Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras de TRANSA en materia de igualdad.
10. Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa.
11. Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa, especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

## **5. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS A ADOPTAR**

## 5. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CONCRETAS

Tras la fase de diagnóstico previa, y partiendo de la situación actualmente existente en TRANSFORMACIONES AGRÍCOLAS DE BADAJOZ, S.A., a continuación se exponen las medidas o puntos de acción que se adoptarán durante la vigencia del Plan de Igualdad y que se concretarán, fundamentalmente, en las siguientes áreas de actuación:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Promoción profesional.
3. Formación profesional.
4. Retribución: Registro y auditoría retributiva.
5. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
7. Cultura organizacional.
8. Publicidad, imagen y comunicación corporativa.

Seguidamente se exponen las medidas por área de actuación:

Área de actuación I	Proceso de selección y contratación
Medidas a implantar	1. Promover la sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas responsables de la selección de personal a través de sesiones formativas o informativas.
	2. Establecer la preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal.
	3. Potenciar que la incorporación de personas trabajadoras de cada sexo se corresponda proporcionalmente con el número de candidaturas presentadas por cada sexo.
	4. Revisión periódica del uso del lenguaje inclusivo en el procedimiento de contratación y selección.
	5. Realizar un seguimiento de los procesos de selección y promoción para asegurar la transparencia y objetividad de los mismos con el fin de verificar si es posible adaptar alguna acción

	positiva que permita aumentar el porcentaje de mujeres en la empresa en aquellos puestos en los que están infrarrepresentadas.
	6. En los casos en los que haya una vacante a tiempo completo o a tiempo parcial de mayor jornada, tendrán preferencia para ocuparlo frente a nuevas contrataciones las mujeres que se encuentren contratadas a tiempo parcial siempre que reúnan los requisitos exigidos para desempeñar el puesto de trabajo y sean el sexo menos representado en el Departamento en el que se encuentra el puesto de trabajo que está vacante.
Objetivo perseguido	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos.
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de candidatos, desagregado por sexo, que participan en procesos de selección, que llegan a la fase final y que efectivamente se incorporan.</li> <li>▪ Número de personas, desagregado por sexo, que intervienen en los procesos de selección y contratación formadas en materia de igualdad de oportunidades, así como horas de formación recibidas.</li> </ul>

Área de actuación II	Promoción profesional
Medidas a implantar	1. Establecimiento de canales de difusión que garanticen el acceso en condiciones de igualdad de todos los miembros de la plantilla.
	2. Implementar acciones positivas en la promoción a puestos y grupos profesionales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, priorizando su ascenso ante iguales capacidades, aptitudes, etc.

	3. Implementar acciones formativas para desarrollar y retener de manera equitativa el talento, incluyendo por igual tanto el talento masculino como el femenino.
Objetivo perseguido	Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad, de tal modo que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de personas trabajadoras que se presentan a las ofertas de promoción y que finalmente son seleccionadas, desagregado por sexo e indicando el porcentaje de representación.</li> <li>▪ Número de promociones realizadas desagregadas por sexo, tanto horizontales como verticales, indicando categoría.</li> <li>▪ Número de personas trabajadoras que han promocionado habiendo ejercido sus derechos de conciliación o hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares.</li> </ul>
<b>Área de actuación III</b>	<b>Formación profesional</b>
Medidas a implementar	1. Establecimiento de canales de difusión que garanticen el acceso a la formación en condiciones de igualdad por todos los miembros de la plantilla.
	2. Impartir a toda la plantilla formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación.

	<p>3. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que fuese necesario, para las personas que se incorporen después de una suspensión del contrato por cuidado del menor o de un periodo de excedencia por guarda legal o por cuidado de un familiar.</p> <p>4. Combinar la formación presencial y telemática para favorecer su realización adaptada a las circunstancias personales de las personas trabajadoras.</p>
Objetivo perseguido	Garantizar acciones formativas que aseguren el desarrollo profesional dentro de la organización a todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, y que favorezcan el acceso de las mujeres a áreas o niveles en las que estén infrarrepresentadas.
Presupuesto y medios	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos.
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de formaciones realizadas, desagregado por sexo y puestos de trabajo las formaciones realizadas, indicando las horas invertidas en los mismos durante la jornada laboral, si son presenciales o no, medios por los que se realiza las formaciones y cualquier otra información que se considere necesaria para analizar en profundidad las posibles dificultades que se puedan dar a la hora de realizar formaciones.</li> <li>▪ Número de personas y acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras que se incorporan tras haber tenido su contrato suspendido, desagregado por sexo y niveles jerárquicos.</li> </ul>

Área de actuación IV	Retribución: registro y auditoría retributiva
Medidas a implantar	Realizar un seguimiento de las diferencias retributivas que puedan deducirse del registro retributivo anual, aun cuando las mismas no sean significativas.
Objetivo perseguido	Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde por trabajos de igual valor se perciba una retribución equitativa de acuerdo con la política retributiva de la Empresa.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos.
Indicador de cumplimiento	Actualización de registro retributivo.

Área de actuación V	Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medidas a implantar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intentar no fijar reuniones en horas próximas a la finalización de la jornada laboral o del inicio de los periodos de descanso.</li> <li>2. El permiso retribuido que corresponda conforme a lo establecido en el convenio colectivo que en cada momento resulte de aplicación a la empresa por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado mientras se mantenga el hecho causante y siempre que se aporten justificantes médicos que lo acrediten, no coincidiendo con los días de descanso de la persona trabajadora.</li> </ol>

	<p>3. Para aquellas personas trabajadoras mayores de 63 años que formalmente lo soliciten, la Empresa intentará asignarles trabajos que requieran menores exigencias físicas siempre que sea posible según las funciones del puesto de trabajo, las necesidades productivas y organizativas de la Empresa y siempre que exista vacante. En caso de que sea posible su concesión, tendrá preferencia la persona trabajadora que tenga mayor edad y, subsidiariamente, quien haya presentado en primer lugar la solicitud.</p> <p>4. Se adaptará el horario de las personas trabajadores cuyo cónyuge, pareja de hecho, hijo o hija perciba un tratamiento derivado de una enfermedad grave de las enumeradas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que requiera acompañamiento médico y mientras se mantenga esa situación y siempre que las necesidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan. Para ello se tendrán que aportar los justificantes médicos que acrediten dicha situación.</p> <p>5. Ampliar el derecho para el cuidado del lactante recogido en el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta que éste cumpla diez meses.</p>
Objetivo perseguido	Facilitar la conciliación de la vida personal y profesional así como potenciar la corresponsabilidad.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional salvo el derivado de la aplicación de la medida número 5. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos.

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de personas que solicitan algunos de los derechos expuestos y número de concesiones.</li> <li>▪ Verificación de su ejecución e incremento en el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de conciliación.</li> </ul>
---------------------------	---

Área de actuación VI	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/Violencia de Género
Medidas a implantar	1. Facilitar información y asesoramiento a las víctimas de violencia de género sobre las medidas a las que se pueden acoger.
	2. Facilitar la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las víctimas.
	3. Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, en particular, a mandos, mandos intermedios y personal técnico y de gestión de equipos y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivo perseguido	Promover un entorno de respeto y corrección en el trabajo, de manera que todo el personal tome conciencia de que ciertos comportamientos y actitudes, que incluso puedan parecer inofensivos, acaben en una situación de acoso, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional, salvo el derivado de las acciones formativas en el caso de que se recurra a personal externo. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de denuncias recibidas en materia de acoso, procedimientos de investigación creados, casos resueltos y medidas adoptadas.</li> <li>▪ Número de canales de comunicación empleados.</li> <li>▪ Número de personas trabajadoras que son víctimas de violencia de género y medidas adoptadas.</li> <li>▪ Nº de horas de formación impartida anualmente a las personas trabajadoras sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo así como sobre el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género. y a los miembros de la Comisión de Seguimiento.</li> </ul>
---------------------------	---

Área de actuación VII	Cultura Organizacional
Medidas a implantar	Difusión interna de información sobre el plan de igualdad.
Objetivo perseguido	Fomentar en la Empresa una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres, incluidas las personas trans, tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y facilitar que la información sea accesible a todas las personas trabajadoras.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos y Gerencia.
Indicador de cumplimiento	Controlar que la publicación se ha efectuado correctamente y toda la plantilla tiene conocimiento de ello.

Área de actuación VIII	Publicidad, imagen y comunicación corporativa
Medidas a implantar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dar amplia difusión de la información relativa a la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación.</li> </ol>

	<p>2. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y las imágenes y los contenidos no sexistas en los documentos y comunicaciones internas y en las externas.</p> <p>3. Transmitir a las empresas colaboradoras y proveedoras el compromiso adquirido en materia de igualdad.</p>
Objetivo perseguido	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y facilitar que la información sea accesible a todas las personas trabajadoras.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste adicional. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Continuo, durante la vigencia del Plan de Igualdad
Evaluación de la medida	Intermedia y Anual
Responsable de la medida	Responsable de Recursos Humanos y Gerencia.
Indicador de cumplimiento	Control de contenidos por parte de las áreas competentes. Controlar el uso del lenguaje inclusivo en comunicaciones, web, etc.

## **6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

## 6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### 6.1 Seguimiento.

El seguimiento es el proceso que comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación.

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del mismo y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las medidas planificadas.

#### *Composición*

Se acuerda que esté integrado por dos (2) personas representación de las personas trabajadoras y dos (2) personas en representación de TRANSA.

Cada una de las partes designará a las personas integrantes de la Comisión, que podrán ser sustituidas:

- En caso de que alguna persona desee renunciar de tal condición.
- En caso de que alguna persona cause cese en la empresa.
- En caso de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a 6 meses.

Cada parte tendrá derecho a nombrar a dos asesores con voz, pero sin voto.

Se establece que de cada reunión celebrada se levante un acta que recoja los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo, se harán constar las posiciones defendidas por cada parte.

#### *Atribuciones*

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Plan de Igualdad.
- b) Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- c) Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- d) Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de TRANSA con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las adaptaciones necesarias para su obtención.
- e) Proponer, en su caso, medidas nuevas o adicionales correctoras, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos en caso de que las medidas recogidas en el Plan no alcanzasen los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

#### *Funcionamiento*

Las normas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se regirán conforme a las siguientes pautas:

- Quienes integran la Comisión de Seguimiento, así como sus asesores/as, están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como en la documentación y datos presentados y aportados por las respectivas partes.
- La Comisión se reunirá:
  - a)** De manera ordinaria anualmente.
  - b)** De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días que garantice la presencia de más de la mitad de cada representación.
- De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo se levantará acta donde se fije la posición de cada parte.

- Para la validez de los acuerdos de la Comisión de Seguimiento es preciso que se adopten por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.
- Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta (30) días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, salvo causa justificada.
- La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría de cada representación, sin perjuicio del derecho de delegación de voto a favor de otro miembro de la Comisión y pudiendo las partes acudir asistidas por la persona asesora que estimen conveniente.

## 5.2. Evaluación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación a principios del año 2026 y otra tres meses antes de que finalice la vigencia del mismo.

De cada evaluación se elaborará un informe que incluya un análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución, así como una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

## 5.3. Revisión y actualización.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el Plan de Igualdad, el mismo deberá ser revisado en todo caso si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación de los previstos en el presente Plan de Igualdad.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de TRANSA.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando se deban llevar a cabo actualizaciones en el Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, o porque así lo dispusiese la normativa legal o convencional, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo un proceso de negociación que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Dicho proceso de negociación que no podrá durar más de 3 meses -salvo que existan acreditadas circunstancias imprevisibles o de especial complejidad que permita ampliar dicho plazo-, con el fin de adecuar el Plan de Igualdad a las necesidades existentes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la decisión de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación de los organismos competentes en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Se aporta como **Anexo I** el calendario de seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.

**FIRMAS:**

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

<b>Nombre y apellidos</b>
Rafael Carranza Erquicia
David Pinilla Valverde

**POR LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

<b>Nombre y apellidos</b>
Vanessa Vázquez Indias
Antonio Casado Mora

## ANEXO I

CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DE TRANSFORMACIONES AGRÍCOLAS DE BADAJOZ, S.A.																																										
AÑO	2024		2025										2026										2027										2028									
	MES	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN I: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																										
Promover la sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas responsables de la selección de personal a través de sesiones formativas o informativas.																																										
Establecer la preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarepresentado en los procesos de selección de personal.																																										
Potenciar que la incorporación de personas trabajadoras de cada sexo se corresponda proporcionalmente con el número de candidaturas presentadas por cada sexo.																																										
Revisión periódica del uso del lenguaje inclusivo en el procedimiento de contratación y selección.																																										
Realizar un seguimiento de los procesos de selección y promoción para asegurar la transparencia y objetividad de los mismos con el fin de verificar si es posible adaptar alguna acción positiva que permita aumentar el porcentaje de mujeres en la empresa en aquellos puestos en los que están infrarepresentadas.																																										
En los casos en los que haya una vacante a tiempo completo o a tiempo parcial de mayor jornada, tendrán preferencia para ocuparlo frente a nuevas contrataciones las mujeres que se encuentren contratadas a tiempo parcial siempre que reúnan los requisitos exigidos para desempeñar el puesto de trabajo y sean el sexo menos representado en el Departamento en el que se encuentra el puesto de trabajo que está vacante.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN II: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>																																										
Establecimiento de canales de difusión que garanticen el acceso en condiciones de igualdad de todos los miembros de la plantilla.																																										
Implementar acciones positivas en la promoción a puestos y grupos profesionales en los que las mujeres estén infrarepresentadas, priorizando su ascenso ante iguales capacidades, actitudes, etc.																																										
Implementar acciones formativas para desarrollar y retener de manera equitativa el talento, incluyendo por igual tanto el talento masculino como el femenino.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN III: FORMACIÓN PROFESIONAL</b>																																										
Establecimiento de canales de difusión que garanticen el acceso en condiciones de igualdad de todos los miembros de la plantilla.																																										
Impartir a toda la plantilla formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación.																																										
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que fuese necesario, para las personas que se incorporen después de una suspensión del contrato por cuidado del menor o de un periodo de excedencia por guarda legal o por cuidado de un familiar.																																										
Combinar la formación presencial y telemática para favorecer su realización adaptada a las circunstancias personales de las personas trabajadoras.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN IV: REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>																																										
Realizar un seguimiento de las diferencias retributivas que puedan deducirse del registro retributivo anual, aún cuando las mismas no sean significativas.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN V: CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																																										
Intentar no fijar reuniones en horas próximas a la finalización de la jornada laboral o del inicio de los periodos de descanso.																																										
El permiso retribuido que corresponda conforme a lo establecido en el convenio colectivo que en cada momento resulte de aplicación a la empresa por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado mientras se mantenga el hecho causante y siempre que se aporten justificantes médicos que lo acrediten, no coincidiendo con los días de descanso de la persona trabajadora.																																										
Para aquellas personas trabajadoras mayores de 63 años que formalmente lo soliciten, la Empresa intentará asignarles trabajos que requieran menores exigencias físicas siempre que sea posible según las funciones del puesto de trabajo, las necesidades productivas y organizativas de la Empresa y siempre que exista vacante. En caso de que sea posible su concesión, tendrá preferencia la persona trabajadora que tenga mayor edad y, subsidiariamente, quien haya presentado en primer lugar la solicitud.																																										
Se adaptará el horario de las personas trabajadoras cuyo cónyuge, pareja de hecho, hijo o hija perciba un tratamiento derivado de una enfermedad grave de las enumeradas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que requiera acompañamiento médico y mientras se mantenga esa situación y siempre que las necesidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan. Para ello se tendrán que aportar los justificantes médicos que acrediten dicha situación.																																										
Ampliar el derecho para el cuidado del lactante recogido en el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta que éste cumpla diez meses.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN VI: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO/VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																																										
Facilitar información y asesoramiento a las víctimas de violencia de género sobre las medidas a las que se pueden acoger.																																										
Facilitar la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las víctimas.																																										
Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, en particular, a mandos, mandos intermedios y personal técnico y de gestión de equipos ya la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN VII: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>																																										
Difusión interna de información sobre el plan de igualdad.																																										
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN VIII: PUBLICIDAD, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA</b>																																										
Dar amplia difusión de la información relativa a la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación.																																										
Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y las imágenes y los contenidos no sexistas en los documentos y comunicaciones internas y en las externas.																																										
Transmitir a las empresas colaboradoras y proveedoras el compromiso adquirido en materia de igualdad.																																										
<b>Reuniones</b>																																										
<b>Evaluaciones</b>																																										
<b>Informe</b>																																										