

II PLAN IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Medidas para hacer de **Walter Pack**
un espacio de **igualdad**
de oportunidades para todas
las personas



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

MEDIDAS DEL PLAN

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

01 PLAN IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Walter Pack, implica un **reconocimiento de la efectiva igualdad de oportunidades y trato** entre mujeres y hombres como derecho de toda persona con independencia de su género.

La ley de Igualdad considera los planes de igualdad como la **herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombre en las empresas.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente en el Real Decreto-Ley (Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) y en la Ley Orgánica 3/2007, y con el objetivo de promover la integración de oportunidades entre hombres y mujeres, se elabora este Plan de Walter Pack, que ha sido aprobado el 30 de marzo de 2023 y tiene una vigencia de 4 años.

Para el reconocimiento de la efectiva igualdad de oportunidades y trato, queremos impulsar políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Esta edición de este Plan de Igualdad se ha elaborado tras un **diagnóstico de la situación** en la empresa de las mujeres y hombres dentro de la organización, para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Además, se ha realizado una **encuesta** entre las trabajadoras y los trabajadores con el objetivo de conocer la opinión y las necesidades reales de la organización.

Para Walter Pack es de vital importancia que las trabajadoras y los trabajadores que componen la Organización goce y tenga conocimiento de los derechos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sea cual fuere su circunstancia o condición.



02 OBJETIVOS DEL PLAN

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, en el plan de igualdad se han establecido una serie de **objetivos generales**:

01

Integrar la **perspectiva de género** empresarial y en la cultura de la organización

02

Prevenir la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexos recogida en la Ley Orgánica 3/2001, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

03

Asegurar la **equidad de género** en la gestión de las personas y en las relaciones laborales.

04

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Walter Pack y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

05

Garantizar un sistema retributivo que no genere **discriminación salarial** entre hombre y mujeres.

06

Incorporar en la **estrategia de comunicación** de la empresa el enfoque de género.

07

Prevenir e intervenir en su caso de manera efectiva ante las situaciones de **acoso** sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.



03 ÁMBITOS APLICACIÓN

El Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años**, siendo necesario un **seguimiento continuo y una evaluación anual**, en el que se pueden incluir nuevas medidas o eliminar alguna de las vigentes si se considera necesario.

Las medidas y acciones contempladas en el presente documento **se aplican a todos los centros de trabajo y a la totalidad de la actual plantilla de Walter Pack**, así como aquellas personas que vayan a incorporarse, independientemente del puesto, tipo de contrato o tipo de jornada que tengan.



04 MEDIDAS DEL PLAN

A continuación se detallan las **diferentes medidas** que se aplicarán en este Plan de Igualdad y diversidad.



SELECCIÓN CONTRATACIÓN



OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Walter Pack
- Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección, contratación e incorporación a la empresa.



METODOLOGÍA

- Revisar el lenguaje y características de las ofertas de empleo y comunicaciones que se realicen para los procesos de selección con perspectiva de género, para que se utilice un lenguaje neutro.
- Establecer protocolo, elaborando una guía de entrevista para asegurar la ausencia de toda discriminación en el proceso de selección.
- Incluir en las ofertas de empleo un compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres.
- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas



INDICADORES

- Informe de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.
- Seguimiento de los motivos de baja o fin de contrato en la empresa por sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



OBJETIVOS

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en equidad de género.



METODOLOGÍA

- Análisis de la descripción de puestos y funciones, con perspectiva de género, eliminando sesgos de lenguaje, utilizando términos neutros.
- Difusión de la clasificación profesional corporativa y el convenio colectivo de aplicación entre la plantilla.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas



INDICADORES

- nº de acciones de difusión realizadas.
- nº de medios y canales utilizados.
- Valoración de la plantilla del método de difusión..

FORMACIÓN

EN WP



OBJETIVOS

- Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre hombres y mujeres.
- Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa.



METODOLOGÍA

- Informar a los formadores externos que los contenidos de los módulos y cursos de formación deben tener en cuenta la igualdad de oportunidades, tanto el lenguaje como los contenidos.
- Incluir módulos de sensibilización en igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.
- Sensibilización y formación en igualdad de género y eliminación de sesgos inconscientes dirigida a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.
- Formación y/o sensibilización a los directivo y mandos intermedios, así como a la Comisión de Igualdad en: igualdad de género y corresponsabilidad, acoso y ayuda a víctimas de violencia de género, y eliminación de sesgos inconscientes.
- Formar al equipo de personas encargados de asesorar a posibles víctimas de violencia hacia la mujer sobre ayuda médica y/o psicológica especializada.
- Garantizar la formación de mujeres en puestos masculinizadas para fomentar su desarrollo profesional.
- Incluir la perspectiva de género en todos los cursos de formación que realice la empresa.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral, presencial u online para facilitar su compatibilidad con responsabilidad familiares y personales.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas



INDICADORES

- N° de cursos dirigidos a puestos masculinizados realizados por año.
- N° de mujeres que participan en cada curso y porcentaje que representan del total del alumnado.
- N° de formaciones realizadas con el objetivo de sensibilizar en igualdad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL



OBJETIVOS

- Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres.



METODOLOGÍA

- Información y análisis de la información sobre diferentes promociones.
- En los procesos de promoción, a igualdad de condiciones e idoneidad promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.
- Reforzar el criterio de promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
- Elaborar un programa de detección de talento y desarrollar un plan de acción para dotar a las participantes de competencias que impulsen su carrera profesional.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas



INDICADORES

- N° de hombres y mujeres que optan a participar en cada convocatoria de promoción interna o contratación externa para un puesto de responsabilidad.
- N° o porcentaje de mujeres y hombres promocionados o contratados para puestos de responsabilidad en el periodo de vigencia del plan.



COMUNICACIÓN

LENGUAJE



OBJETIVOS

- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.



METODOLOGÍA

- Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas.
- Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo.
- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad
- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa.
- Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando los medios internos de comunicación en la empresa.
- Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de sesiones informativas.
- Incluir en el programa de acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad.
- Dedicar un espacio en la memoria anual a la Diversidad e Igualdad





RESPONSABLES

- Departamento de Marketing y Comunicación



INDICADORES

- N° de acciones de comunicación vinculados al plan de igualdad
- Evaluación de la satisfacción de las personas con el Plan de Igualdad

POLÍTICA RETRIBUTIVA



OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa.



METODOLOGÍA

- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
- Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo y/o corrección de las brechas salariales halladas a través de este en puestos de igual valor.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas



INDICADORES

- Revisiones retributivas realizadas.
- Correcciones de brechas halladas y corregidas

SALUD LABORAL



OBJETIVOS

- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, introduciendo la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.



METODOLOGÍA

- Revisión de la siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo.
- Realizar revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de conformidad con las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como con las características propias de la persona trabajadora.
- Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.
- Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.



RESPONSABLES

- Departamento de Salud Laboral



INDICADORES

- Modificaciones incluidas en el plan de prevención de riesgos laborales.
- Informes de siniestralidad y enfermedades profesionales realizados.

CORRESPONSABILIDAD CONCILIACIÓN



OBJETIVOS

- Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover medidas de conciliación de vida laboral y personal.
- Aumentar oportunidades de hombres y mujeres de la empresa para conciliar su vida personal, familiar y laboral.



METODOLOGÍA

- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.
- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Vigilancia del ejercicio de derechos de conciliación no conlleve perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.
- Impulso de medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos.
 - Las reuniones de trabajo se desarrollaran, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas.
 - Se potenciará, el uso de videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.



RESPONSABLES

- Departamentos de Comunicación y Personas



INDICADORES

- N° de medidas de información y sensibilización puestas en marcha durante la vigencia del plan.
- Informes estadísticos realizados segregados por sexo, sobre los permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación, para potenciar la corresponsabilidad.

PREVENCIÓN ACOSO



OBJETIVOS

- Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.



METODOLOGÍA

- Actualizar y desarrollar el protocolo de actuación en el comité del canal de denuncias.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas y comité de canal de denuncias



INDICADORES

- Número de personas formadas e informadas del protocolo

VIOLENCIA DE GÉNERO



OBJETIVOS

- Garantizar protección de derechos de personas víctimas de violencia de género.



METODOLOGÍA

- Realizar acciones de sensibilización a la plantilla.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.



RESPONSABLES

- Departamento de Personas y comité de canal de denuncias



INDICADORES

- Número de personas formadas e informadas

05 EVALUACIÓN SEGUIMIENTO

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el **seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas, para conocer el grado de funcionamiento del Plan** y flexibilizar sus contenidos, adaptándolo a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

La evaluación visibilizará el **impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la organización y la plantilla**, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes **objetivos**:

- Controlar las acciones y/o medidas contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante el desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.



SEGUIMIENTO

Se efectuará **sobre todas las acciones y de forma continuada**, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas, las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados..

El seguimiento se realizará **de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano** en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del plan así lo requiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un **"Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad"** que servirá de base para la evaluación.

EVALUACIÓN

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general...
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- En base a las evaluación realizada, la Comisión de Evaluación y Seguimiento formulara propuestas de mejora y los cambios que deban incorporarse.



CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
AÑO 1			I						RS			
AÑO 2			RS						RS			
AÑO 3			EF						RS			
AÑO 4			RS									
AÑO 5				EF								

RS	REUNIONES DE SEGUIMIENTO
EM	EVALUACIÓN INTERMEDIA
EF	EVALUACIÓN FINAL
I	ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD
FIN	FIN PLAN DE IGUALDAD

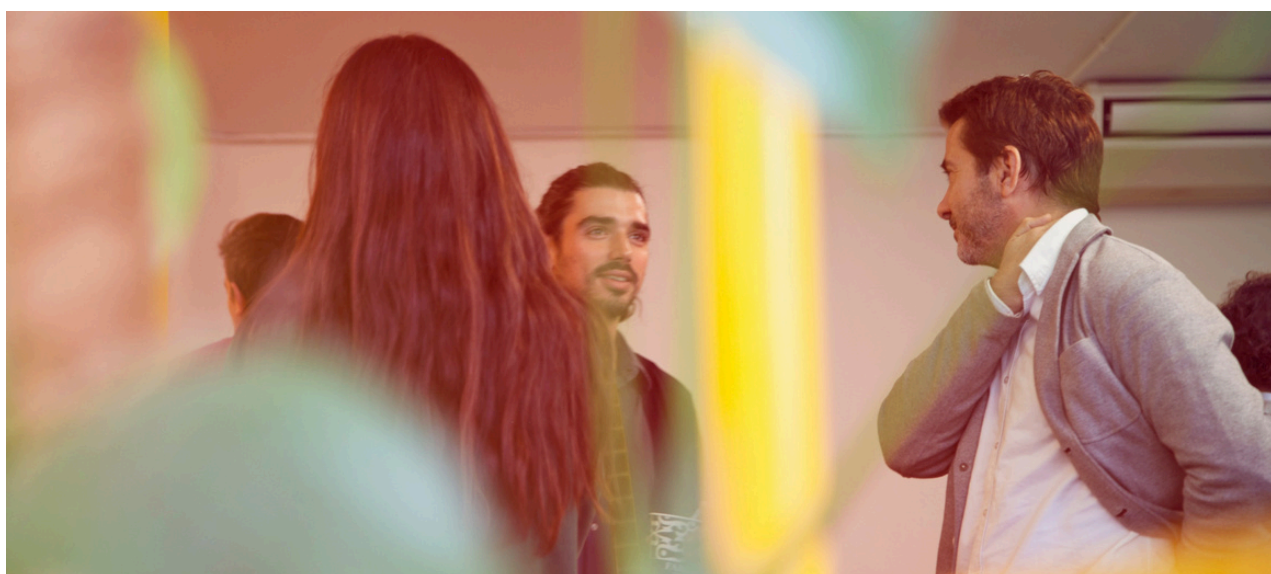
06 COMISIÓN SEGUIM. Y EVAL.

El día 28/07/2022 se formó la comisión de Igualdad de Walter Pack S.L., como **órgano encargado del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de la empresa.**

La Comisión de Igualdad ha sido **parte activa del proceso de elaboración del Plan de Igualdad**, haciendo posible la aprobación de las medidas que contemplan en el mismo, una vez elaborado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Walter Pack, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones programadas.

La formación de esta comisión ha sido un **proceso abierto y comunicado** a todas las personas de la organización.

La Comisión de seguimiento y evaluación siempre que sea posible será paritaria, formándose por **representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras a partes iguales**, así como manteniendo una representación equilibrada de mujeres y hombres.



07 PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad **deberá revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. 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 condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

