

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

SMURFIT KAPPA CONTAINER S.L.

2022 - 2026



Índice

1.	INTRODUCCIÓN				
	2				
2.	PRESENTACIÓN	DE	LA	ENTIDAD	
	3				
3.	PRINCIPIOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
	5				
4.	FASES	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
	9				
5.	OBJETIVOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
	11				
6.	ÁMBITO		DE		APLICACIÓN
	12				
7.	MEDIOS		Y		RECURSOS
	13				
8.	PARTES	SUSCRIPTORAS	DEL	PLAN	DE IGUALDAD
	13				
9.	INFORME	DEL	DIAGNÓSTICO	DE	SITUACIÓN
	14				
10.	ACCIONES				POSITIVAS
	21				
11.	CALENDARIO		DE		ACTUACIONES
	33				
12.	COMISIÓN	DE	SEGUIMIENTO	Y	EVALUACIÓN
	34				
13.	APROBACIÓN		Y		FIRMA
	39				
14.	ANEXOS				
	41				

1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias. Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de SMURFIT KAPPA se alinea con los objetivos 5 y 8.

El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

El Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de SMURFIT KAPPA.

Por otro lado, SMURFIT KAPPA cuenta con el compromiso de la Dirección 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 el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Smurfit Kappa, compañía que forma parte del índice FTSE, es uno de los proveedores líderes de embalajes de cartón ondulado en el mundo, con operaciones en 23 países europeos y 13 países de América.

Su experiencia genera nuevas oportunidades para la clientela. Además, están constantemente actualizando el diseño y las innovaciones de sus productos, para poder ofrecer la mejor selección y los mejores suministros de embalaje. Casi todas las materias primas proceden de sus propias plantas de papel, por lo que la coherencia es siempre un atributo clave de sus embalajes. Esto ayuda a la clientela a reducir su huella ambiental, gracias a que estos productos son 100% renovables y se producen de manera sostenible.

Smurfit Kappa nació en 1934 para fabricar cajas de cartón y embalajes para el mercado irlandés. Adquirida por Jefferson Smurfit en 1938, muy pronto pasó a ser un negocio dinámico y con visión de futuro, convirtiéndose en uno de los fabricantes líderes de Irlanda y cotizando en la Bolsa de Valores Irlandesa en 1964.

En 1998, Jefferson Smurfit se estableció en Estados Unidos y fusionó la empresa con Stone Container Corporation, con sede en Chicago. Con nuevos mercados y nuevas operaciones, la compañía se estaba convirtiendo en líder de la industria de la producción de embalaje de papel.

Parte de ese éxito llegó de un exclusivo sistema de producción integrada. Esto significa que los centros de producción se abastecen de materias primas de sus propios bosques y plantas de papel. Como líderes en producción sostenible, se ha invertido también fuertemente en plantas de reciclaje para obtener fibra recuperada que se reutiliza en la producción de papel.

En 2005, Jefferson Smurfit se fusionó con Kappa Packaging, una compañía con sede en los Países Bajos fundada en 1974, hasta entonces el fabricante más grande de Europa de embalaje de cartón y cartón ondulado, para formar Smurfit Kappa.

La empresa sigue creciendo y cuenta con más de 48.000 empleados y empleadas en 350 plantas de producción situadas en 36 países y una facturación de 10.1 billones de euros. La sede central se encuentra en Dublín y cuenta con sedes regionales en Ámsterdam y Miami.

Datos Fiscales	SMURFIT KAPPA CONTAINER, S.L. NIF: B81583692 Domicilio Social: Polígono Industrial La Torrecilla, Av. de la Torrecilla, s/n, 14013 Córdoba
Web	www.smurfitkappa.com
Email	info@smurfitkappa.es
Teléfono	+34 957 291 122
CNAE	1721 - Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón
Convenio Colectivo	Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares

3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de SMURFIT KAPPA se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de SMURFIT KAPPA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

B. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

C. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato 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.

D. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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 situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

E. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

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.

Acoso por razón de sexo sería 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.

F. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

G. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

H. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

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

I. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas,

que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

J. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

K. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

L. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al

empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

M. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de SMURFIT KAPPA, se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla en un año natural, en concreto, el periodo que abarca desde enero a diciembre de 2021.

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

III. Diagnóstico de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de:

- a) Condiciones generales
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo y salud laboral, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Comunicación e imagen.

IV. Plan de igualdad. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y/o acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas

trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Objetivos Cualitativos

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura, áreas y políticas de la entidad.
- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Eliminar cualquier tipo 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.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

II. Objetivos Cuantitativos

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.

- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras SMURFIT KAPPA, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

II. Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica al centro de trabajo que posee la entidad, ubicado en Córdoba.

III. Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde la firma del presente documento.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente², que incluya una auditoría salarial.

7. MEDIOS Y RECURSOS

Para desarrollo del Plan de Igualdad, tanto la implantación, como el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el presente documento, la empresa dispondrá de los medios y recursos necesarios:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los diferentes agentes encargados de la ejecución de las medidas, es decir, dirección, comisión de seguimiento y evaluación, responsables de área, responsables de recursos humanos y/o prevención, y la propia plantilla.

Recursos económicos, suficientes para cumplir los objetivos propuestos.

8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

² RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	
Representación de la empresa	
Estela Santos	En representación de Smurfit Kappa Container S.L.
Carlos Lijo	En representación de Smurfit Kappa Container S.L.
Representantes legales de la plantilla	
Juan Valle	Representante de los trabajadores y trabajadoras en la entidad.
Cristina Serrano	En representación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad propuesta por la comisión de empresa

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de SMURFIT KAPPA CONTAINER S.L. respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

El diagnóstico es un soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El informe se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.

Los datos analizados corresponden al periodo de un año natural, que engloba desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. La recogida de estos se ha realizado con la colaboración del departamento de RRHH, quienes además han aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe. A continuación, se detallan los principales resultados del informe del diagnóstico:

En SMURFIT KAPPA, a nivel general, predomina una plantilla masculina con un 87% de hombres y, en menor porcentaje, podemos apreciar un 13% de mujeres. Respecto a estos datos, hay que tener en cuenta que la entidad pertenece a un sector reconocido socialmente como masculinizado, es decir, ocupado en su mayoría por hombres.

La entidad deberá velar por alcanzar una composición equilibrada en sexo, tal y como recomienda la normativa dentro de los porcentajes establecidos del 60%-40%.

En el área de **clasificación profesional**, se observa que las categorías con más afluencia de personas, y únicamente ocupados por el sexo masculino son, “oficial cualificado” y “oficial” suponiendo un 18,2% y 17,4% del total de plantilla respectivamente.

En el caso de las mujeres, la mayor parte se ubica en “auxiliar administrativo” y “oficial Esp. Administrativo”, representadas con un 6,8% y 3,8% del total de plantilla respectivamente.

Es notable la poca presencia de mujeres en la entidad, pero aun así hay que destacar el equilibrio en sexo de dos categorías profesionales correspondientes a “oficial cualificado administrativo” y “oficial esp. Administrativo”, ya que cumplen con los porcentajes establecidos en la normativa (60%-40%; 50%-50%).

Además, hay dos categorías profesionales, normalmente considerados puestos masculinizados, donde solo están ocupados por mujeres, en concreto son “jefe/a almacén” y “técnico/a especialista”.

A nivel general, en este punto de estudio, se aprecia segregación horizontal, debido a que la mayoría de los puestos solo están ocupados por hombres al ser la presencia femenina tan escasa. Asimismo, la mayoría de las mujeres ocupan puestos considerados feminizados (administración u oficina), por lo que es importante

fomentar un equilibrio en género en categorías tradicionalmente considerados masculinas o, al contrario, consideradas femeninas.

Si atendemos al análisis realizado de la distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, podemos apreciar la existencia de segregación vertical, habiendo pocas mujeres en puestos jerárquicamente superiores en comparación a los hombres. En el nivel de dirección, las mujeres suponen un 5,9% del total, si realizamos el cálculo con el total de plantilla, les corresponde un 0,75% vs 2,27% en el caso de los hombres.

En los puestos de mandos intermedios tienen más presencia, pero no llegan a los porcentajes recomendados. Céntranos solo en las personas que ocupan este nivel (% de distribución) los hombres representan un 80% frente a un 20% de mujeres. Representan un 23,5% del total de mujeres y un 3% si lo comparamos con el total de plantilla.

A nivel general, tampoco se aprecian niveles jerárquicos en equilibrio, siendo los hombres superiores con más de un 75% en todos los casos, debido a su elevada presencia en la entidad.

El proceso de **selección y contratación** se puede iniciar debido a diferentes factores, como pueden ser las circunstancias de la producción, la ampliación del negocio, sustituciones o en el caso de producirse alguna baja. Cuando se detecta la necesidad, una nueva incorporación es consensuada por la dirección de la planta y seguidamente debe ser aprobada por la dirección de RRHH y el CEO del Grupo España. Normalmente la petición sobre la necesidad de contratar a una persona procede de una de las partes del equipo de dirección, conformada por: Gerencia, dirección comercial, dirección de producción y controller. Una vez aprobada la necesidad de contratación, la entidad cuenta con diferentes herramientas de apoyo, por ejemplo, a nivel general se utilizan las fichas de puesto realizadas a través de la evaluación de riesgos laborales, además de utilizar las categorías profesionales detalladas en el convenio colectivo de aplicación. Por otro lado, si la selección corresponde a un mando intermedio, la empresa dispone de fichas de puesto más específicas donde se concretan cada una de las responsabilidades, funciones, competencias, etc.

El proceso de selección y contratación es ligeramente diferente si se trata de un empleado/a de la fábrica o bien se trata de un puesto a cubrir en las oficinas. En el caso de un puesto de operario/a en la fábrica, se contacta con la empresa de trabajo temporal y se solicita un perfil acorde al puesto. Smurfit Kappa Container S.L.U. se encarga de su formación. Generalmente, las contrataciones como personal propio se realizan a personas que han estado previamente trabajando como empleados o empleadas de trabajo temporal.

En las oficinas, es muy habitual contar con personal becario en prácticas en todos los departamentos. La empresa tiene suscritos varios convenios con diferentes universidades y centros de formación profesional. En su periodo de prácticas, estas personas reciben mucha formación acerca del trabajo en cada departamento. Es por ello que, cuando surge una necesidad, se opte por su contratación si la persona cumple con el perfil requerido. En las ofertas de empleo que se pueden llegar a publicar, se utiliza un lenguaje impersonal, sin referirse a mujeres u hombres. En ellas se incluye: Descripción del puesto y lugar de trabajo; Responsabilidades; Requisitos de formación (si fuera el caso); Perfil personal.

En cuanto a las políticas de **formación**, la entidad dispone de un plan anual de formación, en base a las necesidades. En esta propuesta formativa no se tiene en cuenta el género, sino que se ofrece a las personas en función de las necesidades relativas al puesto de trabajo. Las necesidades o propuestas formativas pueden surgir desde la dirección de España o Portugal, del equipo directivo, mandos intermedios o incluso por la propia plantilla. Una vez concretada la oferta formativa tanto RRHH como la dirección de planta las difunde al personal, mediante el tablón de anuncios, vía email o en su caso, directamente a la persona que debe realizar un determinado curso.

Por otro lado, si alguna persona de la plantilla está interesado/a en realizar algún tipo de curso formativo que resulte de interés debe comunicarlo a su responsable de departamento o a RRHH para estudiar su posible aprobación.

Los tipos de cursos que se suelen impartir en la entidad son de especialización técnica o transversal, en este último tipo cobran gran importancia en la entidad los cursos dirigidos a seguridad y prevención de riesgos laborales, ya que en la política de

“Seguridad y Salud” se establece que la empresa debe *“asegurar que el personal es competente y consciente de la seguridad mediante una formación adecuada”*.

Hasta ahora la entidad no ha organizado cursos de sensibilización en igualdad de género para toda la plantilla por lo que sería recomendable incluir esta medida de acción dentro de la implementación del Plan de Igualdad.

En este sentido, Smurfit Kappa Container S.L.U. en 2020, inició un proceso para facilitar el acceso a la empresa mediante un programa (inicialmente a nivel local) de formación y contratación posterior de personal femenino en el área de fabricación/producción, con la colaboración del Grupo Eulen y Cruz Roja Española. El objetivo es ir incorporando mujeres en la plantilla propia de la empresa para atenuar la infrarrepresentación femenina actual. Y progresivamente ir aumentando dichas contrataciones.

Para determinar las **promociones**, en Smurfit Kappa Container, se sigue el procedimiento estipulado por el grupo empresarial, que consiste en la realización de valoraciones del desempeño. De manera anual, se fijan determinados objetivos, tanto medibles como reales, para evaluarlos posteriormente.

La entidad cuenta con determinados instrumentos facilitados por la compañía, para realizar una correcta y objetiva valoración de desempeño (Performance Appraisal).

Atendiendo a las características del centro, en Smurfit Kappa Container, se procede de manera diferente cuando la promoción afecta a un trabajador/a de fábrica, o bien es en oficina.

Smurfit Kappa es consciente de la brecha de género existente en su sector y de la dificultad que tienen las mujeres de desarrollarse profesionalmente, por ello para mejorar estos aspectos y favorecer la igualdad de género, la entidad difunde de manera eventual diferentes campañas y/o programas para animar a que todas las personas de la organización puedan desarrollarse y progresar, poniendo el énfasis en el género subrepresentado. Un claro ejemplo, es el programa SK RISE de la SK Academy, el cual apoya al desarrollo de las mujeres dentro de la organización.

En el área de **condiciones laborales**, respecto a la modalidad de contratación prima el indefinido, tanto para mujeres como para hombres (92,4% del total de personas en plantilla), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo en ambos casos.

Las personas que realizan menos de 20 horas semanales, en concreto cinco hombres, corresponden a las personas con reducción de jornada por jubilación.

Por último, respecto al rango de 30 a 39 horas, podemos ver a una mujer, debido a que ha solicitado una reducción de jornada por motivos de guarda legal de menores.

De manera general, podemos ver que un 60,6% de la plantilla realiza una jornada de manera continua, pero si realizamos el análisis por género, hay claras diferencias, situándose la mayor parte de los hombres en una jornada continua, y, por el contrario, prácticamente la totalidad de las mujeres, realizando una jornada partida.

Esto es debido al tipo de trabajo, y necesidades de la actividad, ya que, como se ha podido ver a lo largo de todo el informe prácticamente la totalidad de hombres se encuentran en el área de fábrica y casi todas las mujeres en el área de oficina.

También indicar que en la entidad se desarrolla la distribución de la jornada por turnos, (mañana, tarde y noche) realizados por un 67,8% del total de hombres que hay en plantilla.

A continuación, resumimos la **auditoria retributiva**. Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos según la clasificación profesional de convenio.

Como dato positivo Smurfit Kappa se encuentra en una situación actual, en este año 2022, de revisión de clasificaciones profesionales debido a un reajuste de personas a sus categorías adecuadas ya que se ha detectado que están en una inferior a su puesto de trabajo. Las personas que han sido adecuadas a fecha de esta auditoría su clasificación son un total de 9 personas las propuestas a modificar su categoría profesional y por lo tanto su grupo profesional.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de Smurfit kappa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. De acuerdo con la normativa legal vigente, Smurfit Kappa ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de

enero al 31 de diciembre de 2021). De acuerdo con el registro retributivo de Smurfit Kappa la diferencia salarial en el total efectivo es de un 21% a favor de los hombres, aunque cuando realizamos el cálculo del salario total equiparado disminuye a un 19% a favor de los hombres, por lo que es recomendable establecer ciertas acciones positivas que ayuden a eliminar estas diferencias salariales.

Como resultado del análisis se observan diferencias salariales en dos grupos profesionales que se pueden justificar de manera objetiva por:

- La vinculación de las personas a la empresa ya que el complemento antigüedad es uno de los que mayores diferencias presenta
- Plus lineal. Es de aplicación de convenio y las diferencias salariales que reflejan los grupos profesionales analizados por comparativa de género son por las cantidades que marca el convenio.

En el caso de los complementos extrasalariales, las diferencias vienen justificadas por considerarse estos complementos parte de los beneficios sociales que tiene Smurfit Kappa y que son decisión voluntaria de cada persona trabajadora el solicitarlos y/o disfrutarlos como es el caso de plus de colegio y plus de gimnasio. E incluso quedan corregidas en los importes arrojados por las medianas equiparadas.

En el **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar**, la entidad aplica lo recogido en cada convenio colectivo, pero además ofrece otro tipo de medidas en materia de conciliación, concretamente para los puestos del área de oficina, en concreto: flexibilidad horaria, pudiendo elegir entre dos horarios diferentes que mejor se adapte a sus necesidades; jornada intensiva en verano (de mitad de junio a mitad de septiembre), en caso de que fuera necesario comer en la entidad, hay disponible un comedor, acondicionado con neveras y office con cafés e infusiones.

Respecto al área de **prevención y actuación frente al acoso**, SMURFIT KAPPA dispone de un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral. Este documento ha sido difundido entre toda la plantilla, en formato papel encontrándose disponible también en el departamento de Seguridad para cualquier consulta.

Actualmente, la entidad está trabajando en la elaboración de un protocolo frente a posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que complemente el protocolo de acoso laboral ya existente. En SMURFIT KAPPA no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Asimismo, la compañía dispone de un código de conducta aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras, basándose en tres principios básicos: el cumplimiento de las leyes, el comportamiento ético y el compromiso con la calidad y el servicio. Estos principios se encuentran reflejados en el “Código de Conducta Empresarial” de la compañía proporcionando la información necesaria para alcanzar un nivel de excelencia en productos, servicios y relaciones.

10. ACCIONES POSITIVAS



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

MEDIDA 1:

Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Alta
Indicadores	○ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ○ Inclusión compromiso (si/no) ○ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

MEDIDA 2:

Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Media
Indicadores	○ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ○ Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) ○ Enumerar ofertas de empleo anunciadas ○ Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

MEDIDA 3:

Establecer directrices de género a las entidades externas que se encarguen de los procesos de reclutamiento y selección.

Establecer a través de una guía o protocolo las directrices de género a seguir en el reclutamiento y selección a las entidades externas que se le encargue de estos procesos.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	1º Semestre 2023

Prioridad	Alta
Indicadores	○ Diseño de directrices (si/no) ○ Empleo de técnicas de selección no discriminatorias e inclusivas por agentes externos (si/no) ○ Medios de comprobación (informe, memoria proceso, pruebas documentales, etc.) ○ Traslado de directrices a empresas de selección externas (si/no)



FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDA 4:

Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2023
Prioridad	Media
Indicadores	○ Entidad y/o persona docente ○ Lugar y fecha de celebración ○ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ○ N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ○ Satisfacción percibida

MEDIDA 5:

Perspectiva de género en el Plan de formación.

Incorporar la perspectiva de género al plan de formación que se realiza anualmente, incluyendo información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2023
Prioridad	Alta
Indicadores	○ N° asistentes a los cursos de formación, por sexo. ○ Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no). ○ Plan de formación difundido (si/no).

MEDIDA 6:

Formación a personas que se acojan a una jornada parcial o fijos-discontinuos. Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Media

Indicadores	○ % de personas, por sexo, con jornada parcial o discontinua que reciben formación
--------------------	--



PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

MEDIDA 7:

Seguimiento de las promociones.

Llevar a cabo un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Media
Indicadores	○ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad ○ Base de datos procesos de promoción (si/no) ○ Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo ○ Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo

	preseleccionadas por fases, promoción)
--	--



CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

MEDIDA 8:

Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.

Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Se trabajará de manera conjunta con la Dirección de RRHH del Grupo empresarial para elaborar un sistema unificado de VPT.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2025 - 2026
Prioridad	Alta

Indicadores	○ VPT realizada de manera objetiva (si/no) ○ Asignación de retribuciones por puesto ○ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género ○ Informe de resultados realizado (si/no) ○ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional
--------------------	--



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

MEDIDA 9: Denominación de la clasificación profesional neutra. Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.	
Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2022
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ○ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDA 10:

Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2024
Prioridad	Alta

Indicadores	○ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) ○ Documento realizado (si/no)
--------------------	--

MEDIDA 11:

Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación. Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables	Dpto. Controller.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Media
Indicadores	○ Base de datos permisos (si/no) ○ Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)



SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

MEDIDA 12:

Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2024
Prioridad	Media
Indicadores	○ Formación impartida (si/no) ○ Lugar y fecha de celebración ○ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) ○ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ○ Satisfacción percibida

MEDIDA 13:

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Finalizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Una vez finalizado, difundir el documento entre toda la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	1º Trimestre 2023
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Alcance ○ Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas ○ Protocolo difundido (si/no) ○ Protocolo realizado (si/no)

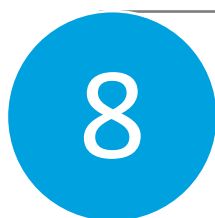
	○ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)
--	---

MEDIDA 14:

Formación en materia de violencia contra las mujeres.

Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso.

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2025
Prioridad	Media
Indicadores	○ Curso impartido (si/no) ○ Lugar y fecha de celebración ○ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...) ○ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ○ Satisfacción percibida



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés

MEDIDA 15: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad. Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad.	
Responsables	Dpto. Controller
Fecha	1º Semestre 2023
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Plan de igualdad difundido de manera interna y externamente (si/no) ○ Alcance ○ Canales de información utilizados

MEDIDA 16: Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género. Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	
Responsables	Dpto. Controller
Fecha	1º Semestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores	○ Alcance ○ Manual realizado (si/no) ○ Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)

MEDIDA 17: Plan de Comunicación en materia de Igualdad. Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de Igualdad.	
--	--

Responsables	Dpto. Controller
Fecha	Año 2023
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Alcance ○ Canales de información utilizados ○ Plan de comunicación puesto en marcha (si/no) ○ Plan de comunicación realizado (si/no)

11.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Durante toda la vigencia del Plan	Medida 1												
	Medida 2												
	Medida 6												
	Medida 7												
	Medida 11												
2022	Medida 9												
2023	Medida 3												
	Medida 5												
	Medida 13												
	Medida 15												
	Medida 16												
	Medida 17												
	Medida 4												
Seguimiento													
2024	Medida 10												
	Medida 12												
Seguimiento													
Evaluación intermedia													
2025	Medida 8												
	Medida 14												
Seguimiento													
2026	Medida 8												
Seguimiento													
Evaluación final													

12.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno/a de los/as miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

II. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.
- f. Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación, del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Igualdad en funciones de seguimiento, las partes se adhieren y someten al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente al momento (Sistema Extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad:

Representación de la empresa	
Estela Santos	En representación de Smurfit Kappa Container S.L.
Carlos Lijo	En representación de Smurfit Kappa Container S.L.
Representantes legales de la plantilla	
Juan Valle	Representante de los trabajadores y trabajadoras en la entidad.
Cristina Serrano	En representación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad propuesta por la comisión de empresa

III. EVALUACIÓN FINAL

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, SMURFIT KAPPA realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de SMURFIT KAPPA.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la entidad. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

A. Evaluación de resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

B. Evaluación del proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

C. Evaluación del impacto

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

13. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 25 de octubre de 2022.

Firman:

Estela Santos. En representación de Smurfit Kappa Container S.L.

Carlos Lijo. En representación de Smurfit Kappa Container S.L.

Juan Valle. Representante de los trabajadores y trabajadoras en la entidad.

Cristina Serrano. Representante de los trabajadores y trabajadoras en la entidad.

14. ANEXOS

- COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
- ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- REGISTRO SALARIAL. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
- ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
- ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON