

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

**SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.  
14/12/2023-13/12/2027**

## INDICE

### PLAN DE IGUALDAD

➤ Carta de compromiso

#### 1. INTRODUCCIÓN

#### 2. PRESENTACIÓN DE SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.

#### 3. ASPECTOS CUALITATIVOS

3.1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

#### 4. PLAN DE IGUALDAD

4.1. MARCO JURÍDICO

4.2. FASES

4.3. METODOLOGÍA Y PERÍODO DE TOMA DE DATOS

4.4. ÁMBITO PERSONAL

4.5. ÁMBITO TERRITORIAL

4.6. ÁMBITO TEMPORAL

4.7. COMISIÓN NEGOCIADORA

4.8. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Inicio del proceso de selección
- Sistemas de reclutamiento
- Proceso de selección y decisión
- Entrevista de trabajo
- Aspectos relevantes en los procesos de selección

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

C. FORMACIÓN

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

E. CONDICIONES DE TRABAJO

F. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

G. POLÍTICA RETRIBUTIVA

H. INFARREPRESENTACIÓN FEMENINA

I. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

J. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

K. SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## L. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### 5. INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

#### 1. INSTRUCCIONES

##### 1.1. Instrucciones de cumplimentación

#### 2. ASPECTOS CUANTITATIVOS

##### 2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

###### a. Datos generales

- DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ DE HENARES
- DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS
- DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES
- DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART
- DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO
- DIVISIÓN DE PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR
- DIVISIÓN DE RECYCLING

##### 2.2. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

- a) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD
- b) DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS
- c) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD
- d) DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREA
- e) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS
- f) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON HIJOS/AS
- g) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EL TIPO DE BAJA DEFINITIVA EN LA EMPRESA Y LAS CONTRATACIONES LLEVADAS A CABO
- h) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON HIJOS QUE SE ACOGEN A UNA REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SU EDAD Y ANTIGÜEDAD.
- i) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR REALIZACIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA

### 6. CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

---

**7. MEDIDAS Y ACCIONES POSITIVAS**

**8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**9. ANEXOS**

- ANEXO I. Acta de constitución de la Mesa Negociadora.
- ANEXO II. Modelo de solicitud de contratación
- ANEXO III. Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo
- ANEXO IV. Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género
- ANEXO V. Procedimiento general trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia

Smurfit Kappa España, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como se recoge por nuestro grupo a nivel global en el documento **“Diversidad e Inclusión en Smurfit Kappa”** en el que su primer punto primero indica:

**“SKG se compromete a promover la diversidad en todos los niveles de Grupo. La diversidad expresada en todos los ámbitos de la compañía enriquece el cariz de esta, mejora el rendimiento empresarial, aumenta el valor para los accionistas e incrementa la probabilidad de alcanzar los objetivos de Grupo.**

**El hecho de que exista diversidad entre los trabajadores y trabajadoras favorece la contratación sin discriminación en función del género, la edad, la etnia o el origen racial, la discapacidad, la religión o la orientación sexual. SKG respeta y valora la ventaja competitiva que ofrece la diversidad y los beneficios que aporta su integración en todos los niveles del Grupo.”**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad a través de la implantación de un Plan de Igualdad, que atenderá las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para llevar a cabo este propósito se trabajará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Lugar y fecha

Ignacio Sevillano  
Chief Executive Officer

Jon Garcia  
HR Director Paper

Juan José Medina  
HR Director Corrugated

## 1. INTRODUCCIÓN

La sociedad nos exige cada vez más una mayor responsabilidad social, ya que nuestras decisiones afectan al entorno en el que operamos y nuestra actividad tienen un mayor impacto socio laboral y medioambiental, así que como empresa tenemos una función social muy importante. Entre ellos está la eliminación de las desigualdades entre personas de ambos sexos y la protección de los derechos humanos.

Son numerosos los textos que regulan los derechos humanos desde una perspectiva de igualdad, no sólo a nivel internacional, también a nivel europeo y nacional, a través de la Constitución Española.

El compromiso común a todas ellas es el de acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres, a través de la eliminación de toda forma de discriminación; promover acciones de inclusión, igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo, visibilización de las mujeres y su reconocimiento social.



Desde una perspectiva más concreta, El Plan de Igualdad de Smurfit Kappa España, S.A. responde a la necesidad de desarrollar la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020 de 20 de Octubre sobre Planes de Igualdad y su registro, así como, servir de guía a toda nuestra organización, permitiéndonos materializar en objetivos, medidas y acciones concretas nuestro compromiso con la Igualdad de trato y oportunidades para las personas que trabajan en nuestra organización.

Las acciones contenidas en el Plan de Igualdad se han desarrollado a partir de un análisis detallado del Diagnóstico de la situación actual y de los resultados obtenidos en la encuesta "My Voice" sobre el compromiso las personas de la empresa.

Siendo conscientes que el Plan de Igualdad debe diseñarse según las características de nuestra organización, hemos realizado un intenso trabajo en la elaboración del diagnóstico para detectar aspectos relevantes sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa que han sido recogidos en él.

Nuestro Plan de Igualdad fomenta la Cultura de Igualdad en todos los ámbitos de nuestra Compañía, garantiza la Selección y Promoción no discriminatoria por razón de sexo, favorece la igualdad de oportunidades en la Formación y Desarrollo Profesional dentro de la organización, promueve y acerca la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, previene, y en su caso, canaliza y resuelve los casos de Acoso por razón de sexo que se pudieran producir en el seno de la empresa y su entorno directo, y conciencia, forma, sensibiliza y acompaña a todos los niveles de la organización, negociando y fijando sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, medidas y planes de acción establecidos.

## 2. PRESENTACIÓN DE SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.

Smurfit Kappa tuvo sus inicios en 1934 como fábrica de cartón y embalajes en Irlanda. Posteriormente fue adquirida por Jefferson Smurfit en 1938, cotizando en la Bolsa de Valores Irlandesa en 1964.

En 1998 Smurfit Kappa se fusionó con la empresa Stone Container Corporation, en Estados Unidos y en 2005, lo hizo con Kappa Packaging con sede en los Países Bajos, constituyendo lo que actualmente es Smurfit Kappa Group, donde está integrada Smurfit Kappa España y cotizando en las Bolsas de Londres y Dublín y convirtiéndose en referente a nivel mundial en la fabricación de cartón, embalajes y papel, dentro un exclusivo sistema de producción integrada, que permite abastecerse de la materia prima que generan nuestros propios bosques, plantas de papel y plantas de reciclaje, lo que hace de nosotros una empresa sostenible y fuertemente comprometida con el medio ambiente.



Actualmente, la Sociedad se estructura en 3 Divisiones: División Papel, División Cartón Ondulado y División Recycling, con las siguientes plantas productivas:

- Fábrica de papel que fabrica papel a partir de reciclado para cajas de embalaje. Está ubicada en Mengíbar (Jaén).
- Dos Almacenes gestores de material recuperado ubicadas en Pinto (Madrid) y en Málaga.
- Varias plantas de cartón ondulado dedicadas a aportar soluciones de embalaje de cartón ondulado en alta calidad de impresión e impresión digital para diferentes sectores, tales como alimentación, químico, cerámico e industria. Estas instalaciones están ubicadas en, Alcalá de Henares (Madrid), Burgos, Canovelles (Barcelona), Quart del Poblet (Valencia) y Porriño (Pontevedra).



En relación al área de Igualdad, la Compañía trabaja de forma continua promoviendo una estructura de empresa Diversa e Inclusiva, trabajando desde distintos ámbitos y niveles que pasamos a detallar:

A nivel mundial, el Grupo Smurfit Kappa, cuenta con políticas específicas en estas materias, que se aplican en toda la Compañía, tales como:

- El **“Código de Conducta”** regula aquello que se espera de cualquier persona de Smurfit Kappa y hace mención específica al servicio **“Speak Up”**, un sistema desarrollado e implementado para que cualquier persona de la Compañía, que se pudiera sentir en una situación desigual, pueda comunicarlo y exponerlo con todas las garantías de confidencialidad y seguridad para poder corregir la misma si se hubiera producido.
- La **“Declaración de la Política de Seguridad y Salud del Grupo”**.
- La **“Política y Directrices Generales sobre Diversidad e Inclusión”**: que promueve la Diversidad en todos sus ámbitos: diversidad de género, de capacidades, étnica, de raza, religión, edad, funcionalidad, etc. Esta política, a su vez, desarrolla políticas y medidas específicas que trabajan desde diferentes ámbitos para la consecución de dicha Diversidad, tales como:
  - Contratación y promoción
  - Formación y desarrollo
  - Equilibrio entre trabajo y vida personal.

### 3. ASPECTOS CUALITATIVOS

#### 3.1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Smurfit Kappa trabaja por ser un grupo orientado al cliente y al mercado, donde sus objetivos principales son la satisfacción de los clientes, el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, el respeto por las comunidades locales y el medio ambiente, considerándose todos ellos, inseparables y alineados al objetivo de crear valor para los accionistas.

Como líder mundial en el diseño y la fabricación de embalajes de papel, el Grupo Smurfit Kappa cuenta con 48.000 personas que trabajan en aproximadamente 350 centros de producción y en 35 países. Nuestro personal es el pilar de nuestro negocio y el punto clave de diferenciación con respecto a nuestros competidores. La forma que actuamos individualmente y como Grupo habla de quienes somos y de lo que los demás esperan de nosotros. Nuestro éxito continuo depende de que las acciones que emprendamos y las decisiones que tomemos no solo sean legales, sino también éticas.

Smurfit Kappa es una compañía que trabaja desde hace más de 80 años en el sector de los embalajes de cartón ondulado. Una experiencia que nos permite aportar a nuestros clientes un importante valor añadido, partiendo de un profundo entendimiento de sus necesidades y apoyándonos en los últimos avances tecnológicos. De esta forma, les proporcionamos soluciones que les permiten optimizar sus cadenas de suministro de principio a fin, les ayudan a reducir costes, impactar en los consumidores y cumplir con sus requisitos de sostenibilidad.

Pero Smurfit Kappa también es una compañía que tiene como filosofía ayudar y fomentar las comunidades en las que está presente. Por eso contamos con una ambiciosa política de Responsabilidad Social Corporativa que nos ayuda a poner nuestro granito de arena para crear un futuro sostenible y responsable en las regiones en las que operamos. En definitiva, estos son los tres grandes pilares de nuestro negocio:

### 1.- Una transformación digital enfocada al cliente

En Smurfit Kappa llevamos años desarrollando una estrategia de transformación digital que nos permite seguir ofreciendo a nuestros clientes cada día las más innovadoras soluciones de embalaje. Soluciones que les ayudan a ser más sostenibles, ahorrar más, a vender más y a mejorar la experiencia de los consumidores.

De esta forma, les brindamos una importante ventaja competitiva que impulsa sus negocios para conectar más que nunca con los usuarios finales.

### 2.- La sostenibilidad como parte de nuestro ADN

La sostenibilidad siempre ha sido parte del ADN de Smurfit Kappa. Pero ahora cobran para nosotros mayor importancia que nunca, si cabe, la preocupación por cómo tratamos a nuestro planeta, cómo creamos un mundo más inclusivo y cómo apoyamos una mayor igualdad en todas nuestras comunidades. Hay que actuar ya para afrontar estas dificultades que nos afectan a todos globalmente. Por eso, en la compañía hemos fijado nuevos objetivos ambiciosos a corto y largo plazo gracias a la nueva estrategia “Better Planet 2050”.

Better Planet 2050 mide nuestro compromiso constante con la sostenibilidad y se centra en las áreas en las que creemos que tenemos un mayor impacto. Entre ellas el suministro de embalajes sostenibles a los clientes, la reducción de nuestro impacto medioambiental en el consumo de agua, residuos y emisiones de carbono y el apoyo a nuestras comunidades, fomentando la inclusión y la diversidad, así como la salud y la seguridad. Objetivos específicos y cuantificables que nos ofrecen una hoja de ruta para obtener resultados a corto, medio y largo plazo. Precisamente, uno de estos objetivos fija nuestro objetivo más ambicioso hasta la fecha, al anunciar que trabajamos para conseguir las cero emisiones netas de CO2 para 2050.

Category	Targets
<b>Climate Change</b>	<b>Net zero</b> Our ambition is to have at least net zero emissions by 2050 with a 55% reduction in relative CO <sub>2</sub> emissions by 2030
<b>Forest</b>	<b>&gt;95%</b> packaging solutions sold as Chain of Custody (CoC) certified to customers by 2025
<b>Water</b>	<b>60%</b> reduction in relative Chemical Oxygen Demand (COD) discharge by 2025
<b>Water</b>	<b>1%</b> reduction in our relative water usage annually
<b>Waste</b>	<b>30%</b> reduction in relative waste sent to landfill by 2025
<b>Health and Safety</b>	<b>at least 5%</b> reduction in Total Recordable Injury Rate (TRIR) annually
<b>People</b>	<b>25%</b> of management positions held by women by 2024
<b>Communities</b>	<b>€24 million</b> will be donated between 2020 and 2025 to support social, environmental and community initiatives

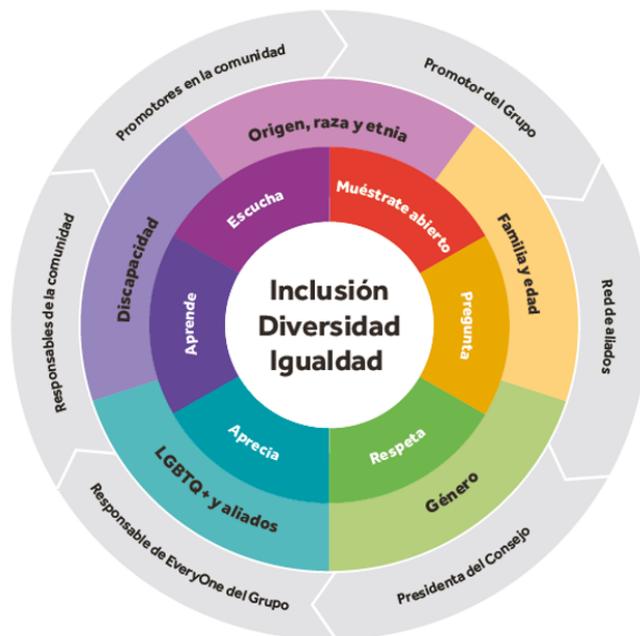
Para dar más apoyo al reto de desarrollo de productos sostenibles, en Smurfit Kappa disponemos de herramientas que ayudan a nuestros clientes a la hora de tomar decisiones sobre materiales de embalaje:

- ✓ Con “Your Litter Check” les ofrecemos una hoja de ruta sobre lo que sucede en diferentes países con el desperdicio de los principales materiales de embalaje. En ella reflejamos el % de cada tipo de residuo que es recogido gracias a la separación de materiales, el que ha sido reciclado y conocer cuál es la probabilidad de que acabe siendo un desperdicio incontrolado. De esta forma, proporcionamos información sobre cómo son procesados los diferentes materiales de embalaje una vez han llegado al final de su vida útil, por lo que en el caso de los productos de exportación ofrece la posibilidad de que nuestros clientes conozcan qué ha sucedido con ellos en otros países. Una información proveniente de la base de datos que actualiza periódicamente Eurostat.
- ✓ Hoy en día, otra de las grandes preocupaciones del sector del packaging es conocer cuál es el impacto que tienen en el medioambiente todos aquellos productos de embalaje que se ponen en el mercado. Por eso, gracias a nuestra herramienta “LCA Lite” podemos proporcionar esta información orientada a un Análisis de Ciclo de Vida del producto, con el objetivo de ayudar a nuestros clientes a tener una idea sobre el impacto medioambiental que puede suponer introducir un material menos sostenible por otro que sí lo es. Así, tendrán información sobre las emisiones de gas de efecto invernadero y conocer el porcentaje de probabilidad de que dicho envase o embalaje acabe siendo incinerado. O, en el peor de los escenarios, acabe convirtiéndose en un desperdicio incontrolado en la naturaleza. Una gran herramienta para tener más consciencia sobre qué y cómo contaminan los envases y embalajes.

En definitiva, trabajamos para ayudar a preservar nuestro entorno para las futuras generaciones apostando por la reutilización de los residuos industriales, el ahorro de agua y energía y la reducción de las emisiones contaminantes. Son nuestras prioridades. Porque no hay un plan B para el planeta.



### 3.- Fomentando Inclusión & Diversidad y la Salud & Seguridad



Dentro de nuestro plan de Sostenibilidad también contamos con una ambiciosa Política de Diversidad e Inclusión, que hace de Smurfit Kappa una compañía comprometida en todos los niveles y que engloba nuestra campaña “Every One”; Workshops como el de Inclusión empieza por “I” o la promoción de comportamientos inclusivos como Ser Abiertos, Respetar, Escuchar, Valorar, Preguntar y Aprender. Además, hay que mencionar que nuestro CEO, Ignacio Sevillano, forma parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, una iniciativa promovida y liderada por Fundación Adecco y Fundación CEOE, cuyo objetivo es contribuir a la innovación y el desarrollo de estrategias y políticas empresariales de Diversidad, Equidad e Inclusión en las compañías españolas.

Los OBJETIVOS de la política se establecen bajo tres pilares:

- ✓ **Inclusión**, significa proveer un entorno de trabajo seguro e inclusivo donde todas las personas perciban el sentido de pertenencia y donde seamos nosotros mismos en el trabajo.
- ✓ **Diversidad**, significa valorar y celebrar la diversidad de nuestras culturas, tradiciones, creencias y formas de ver el mundo, animando a todas las personas a compartir sus diferentes puntos de vista y perspectivas para poder aprender mutuamente de cada experiencia.
- ✓ **Igualdad**, significa ofrecer igual respeto, apoyo y oportunidades a todas las personas con independencia de sus habilidades, edad, creencia, género, raza, quien decidan querer o identificarse.

Los COMPORTAMIENTOS de EveryOne:

- ✓ **Muéstrate abierto**: Muéstrate abierto a diferentes personas, culturas, tradiciones, creencias y formas de vida.
- ✓ **Pregunta**: Pregúntate qué prejuicios personales tienes. Cuestionate tus prejuicios pidiendo a tus compañeros que compartan sus diferentes opiniones y perspectivas.
- ✓ **Respeto**: Respeto a todos por lo que cada uno aporta a la organización, fomentando un entorno en el que todos nos sintamos acogidos.
- ✓ **Aprecia**: Aprecia y valora a tus compañeros por lo que son. Muéstrales el mismo respeto y aceptación que esperas que ellos te muestren a ti.
- ✓ **Aprende**: Aprende y crece cuestionando, reflexionando y compartiendo puntos de vista con tus compañeros, y saca partido de sus conocimientos.
- ✓ **Escucha**: Escucha a distintos compañeros. Escucha sus historias y valora las experiencias que ellos han vivido

Foco en cinco COMUNIDADES:

- ✓ 1. Género
- ✓ 2. LGBTQ+
- ✓ 3. Familia & Edad
- ✓ 4. Discapacidad
- ✓ 5. Origen, Raza y Etnia

Creación de un CONSEJO por cada una de estas comunidades, liderado por:

- ✓ Tony Smurfit (CEO) y
- ✓ Sharon Whitehead (Group VP Human Resources).

Asimismo, trabajamos continuamente negociando, desarrollando y mejorando un Plan de Igualdad según el RD 901/2020, que lleva consigo nuestro compromiso de elaborar un diagnóstico de cuál es la situación actual de cada centro, establecimiento de objetivos generales y específicos, adopción de medidas para estos, y un Plan de Acción con el seguimiento en áreas como la de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, derechos y conciliación, retribución, prevención y salud laboral.

La Seguridad y Salud de todo el personal también son muy importantes para Smurfit Kappa España. Por ello nuestra campaña “*Safety For Life*” tiene como objetivo eliminar completamente los accidentes en las plantas a través de programas formativos y preventivos de Seguridad; de programas de Bienestar que trabajan áreas como la mental, física, social y financiera o llamadas a la acción para mejorar su salud.

#### **4.- La Smurfit Kappa más solidaria**

En Smurfit Kappa siempre hemos creído en la importancia de crear un futuro sostenible y responsable en las comunidades y países donde estamos presentes. Por ello contamos con un potente plan de Responsabilidad Social Corporativa que nos ayuda a poner nuestro granito de arena para mejorar estas regiones y repercutir de forma positiva en nuestros clientes, que tienen en nuestra compañía a un socio fiable y comprometido con sus valores sociales y humanitarios.

El primer pilar de este plan es nuestra Smurfit Kappa Foundation, constituida en 2011, cuyo objetivo es financiar proyectos en las comunidades en las que operamos, particularmente en aquellas donde podamos contribuir a mejorar la vida de jóvenes y menores con mayores dificultades, gracias a inversiones en salud y programas de nutrición, cuidados básicos y educación primaria. El fin es cerrar el círculo de la pobreza y dependencia que existe en algunas de las comunidades y países donde contamos con actividad, utilizando los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas como guía.

#### **5. Las acciones de nuestras plantas:**

Desde esta fundación se ejecutan los grandes proyectos sociales de Smurfit Kappa. Pero también nuestras plantas y las personas que trabajan en las mismas, de forma individual y en equipo, trabajan para mejorar el entorno en el que viven. Por eso es habitual participar en proyectos como el acondicionamiento de centros como:

- “Grandadown” en Granada, una asociación dedicada a la mejora de la calidad de vida de personas con Síndrome de Down y a su total inclusión en la sociedad.
- El de “La cebollera” en Quart de Poblet (Valencia), un centro para menores y jóvenes en

- Colegio “Jacint Verdaguer” en Canovelles (Barcelona), para el que se reconvirtieron parte de las zonas en espacios formativos de cara a facilitar la cohesión de grupos y las relaciones interpersonales de los menores.

Nuestras plantas también han contribuido en acciones como la recaudación de alimentos para la Asociación SOS Tomiño (se obtuvieron 15 toneladas de alimentos y productos de higiene).



Nuestra política de RSC también ha sido reconocida de forma externa por entidades como la Federación Española de Bancos de Alimentos, que nos otorgó el Premio FESBAL 2018 a la Fidelidad por nuestra aportación y nuestro generoso apoyo a esta entidad, que sirven para mejorar la calidad de vida de personas en situación de extrema necesidad en España. Precisamente, Smurfit Kappa participa año tras año en La Gran Recogida de Alimentos, contribuyendo a la fabricación de los contenedores de recogida, ubicados en supermercados y tiendas de alimentación, y de las cajas de cartón destinadas al reparto de los alimentos a las familias.

- “Mujeres en Producción”. Formación de mujeres en riesgo de exclusión en colaboración con Cruz Roja y Flexiplan para consolidar futuras incorporaciones en sectores y puestos masculinizados (varias de ellas ya trabajan en Smurfit Kappa), formándose para adquirir competencias técnicas y el aprendizaje del puesto de trabajo de actividades de producción, mediante la realización de prácticas formativas no laborales en los centros de trabajo de SMURFIT KAPPA. Mejorando, de este modo, su empleabilidad.

Se desarrolla un programa formativo, teórico con 50 horas de duración y práctico con 75 horas de duración en las instalaciones de Smurfit Kappa. Posteriormente se evaluará las oportunidades de inserción laboral en los propios centros de trabajo donde desarrollan esta formación, en función de las necesidades de los centros productivos, dando oportunidad de abrir empleabilidad en el sector industrial a estas mujeres.

Plantas	Razón Social	Participantes	Fecha formación teórica	Fecha practicas
Alcalá	SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.	15	17/05 al 28/05	31/05 al 18/06
Canovelles	SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.	12	13/04 al 7/05	10/05 al 28/05
Quart	SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.	15	19/04 al 5/05	10/05 al 28/05
Vigo	SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.	15	3/05 al 17/05	18/05 al 07/06
Burgos	SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.	15	17/05 al 30/05	07/06 al 21/06
<b>TOTAL</b>	72 mujeres			

- Reparto de kits entre mujeres para realizar un test en casa para la prevención de cáncer de cuello uterino
- Colaboración con la Fundación del Viver de Bell-lloc, que busca la integración de personas con capacidades especiales en la vida cotidiana ofreciéndoles un trabajo
- Contribuir a la puesta en marcha de la Unidad de Cuidados Paliativos Pediátricos de Burgos gracias a los fondos obtenidos con la carrera solidaria 'SK RunBurgos2018', etc.

En definitiva, acciones que claramente mejoran la vida de las personas que viven cerca de nuestras plantas.

Tampoco hay que olvidar nuestra colaboración con Hospitales, Asociaciones, ONGs, etc., que se intensificó durante los peores momentos de la pandemia para poder suministrarles mobiliario de cartón y papeleras, mascarillas, guantes, carteles decorativos, material fungible, cajas para transportar, etc.

Precisamente, en esta crisis sanitaria nuestros clientes recibieron nuestra ayuda en forma de un mayor compromiso para hacer llegar sus productos a la ciudadanía con total seguridad y a tiempo. O a través de soluciones como las diseñadas por nuestras plantas de agricultura, que les proporcionaron divisores de cartón ondulado para que sus trabajadores puedan estar protegidos en las líneas de producción, donde no es posible mantener los dos metros de distancia entre personas. Una ayuda que les permitió mantener el abastecimiento de frutas y verduras a la población cuando más lo necesitaban.

Asimismo, también nos sentimos orgullosos de nuestro personal, que destacan por su solidaridad y su disposición para participar en acciones como el World Cleanup Day, donde más de 1100 personas de la organización en España, junto con sus familias recogieron más de 4 000 kilos de residuos. Son el centro de nuestra estrategia y, por ello, desarrollamos continuamente acciones y programas de mejora para convertirnos en un lugar mejor para trabajar.

Entre dichas acciones, hay que destacar la encuesta de compromiso **MY VOICE** donde tienen la oportunidad de dar su opinión sobre todas las áreas de la compañía, cuyo objetivo no es otro que seguir mejorando en cada una de las áreas de la empresa.

## 4. EL PLAN DE IGUALDAD

### 4.1 MARCO JURIDICO

Este Plan se fundamenta jurídicamente en la normativa de aplicación, tanto europea como nacional y autonómica, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones así, a la hora de realizar e implantar nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Smurfit Kappa España, nos hemos basado en lo siguiente:

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, entrando en vigor al día siguiente, el 24 de marzo de 2007.

El desarrollo del **RD 901/2020 de 13 de octubre** por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su base en los artículos 14 y 9.2 de la **Constitución española**:

**Artículo 14.** *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».*

**Artículo 9.2.** *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».*

Recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas, así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

**Directiva 2002/73/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

**Directiva 2004/113/CE**, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tal y como se señala en la exposición de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.) o el ámbito donde se pongan en marcha. (Estatal, autonómico o local). En este sentido, «la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres».

**La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** adopta una práctica novedosa consistente en definir algunos de los conceptos que contempla en su articulado.

**Artículo 3.** Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

*«El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.»*

**Artículo 6.** Discriminación directa e indirecta.

*«1. 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.*

*2. 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*

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo** para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV capítulo I art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Tras las modificaciones normativas realizadas por 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, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un P.I a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (Art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT12ª RD-Ley 6/2019).

## 4.2 FASES

Las fases del plan de igualdad serán las siguientes:

- Constitución de la Mesa Negociadora, según lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de octubre, que participará en la realización del diagnóstico, la elaboración del plan de igualdad, implantación de las medidas y el seguimiento y evaluación de este.  
La comisión de la Mesa Negociadora se constituyó mediante reunión, levantándose acta de la misma el día 3 de marzo de 2021.
- Recogida de datos, desagregados por sexo, así como de la documentación necesaria para la realización del diagnóstico.
- Realización de auditoria salarial con agrupación por puestos de igual valor y por grupos profesionales.
- Valoración de puestos como herramienta de agrupación para los puestos de igual valor.
- Realización del diagnóstico de situación, definiendo las áreas de mejora con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Comunicación y difusión a la totalidad de la plantilla de la creación de un plan de igualdad, los objetivos y las medidas alcanzadas, así como del protocolo de prevención frente al acoso.
- Implementación de las medidas de mejora recogidas en el plan de igualdad
- Seguimiento y evaluación del plan de igualdad y sus medidas a través de una Comisión de Igualdad, a través de la creación de una Mesa de Seguimiento.

## 4.3 METODOLOGÍA Y PERIODO DE TOMA DE DATOS

Los datos analizados corresponden al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

Para la realización del diagnóstico se ha contado con la dirección, los dptos. De RRHH/Administración de distintos centros y el apoyo y asesoramiento de Adecco Learning & Consulting.

#### 4.4 AMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A., 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.

#### 4.5 AMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad se aplica a los siguientes centros de trabajo:

- División cartón. Alcalá de Henares
- División cartón. Burgos
- División cartón. Canovelles
- División cartón. Quart
- División cartón. Vigo
- División de Papel. Mengíbar
- División de Recycling.

#### 4.6 AMBITO TEMPORAL

El plazo de vigencia de este Plan de Igualdad es de cuatro años desde el registro del plan, es decir del 14/12/2023 a 13/12/2027. Alcanzado este plazo, se volverá a constituir la Comisión Negociadora, con el fin de actualizar los datos cuantitativos y cualitativos y elaborar un nuevo diagnóstico con los resultados alcanzados.

#### 4.7 COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se reúnen por videoconferencia a las 10.00 horas del día 7 de abril de dos mil veintiuno, y se formaliza la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Smurfit Kappa España, S.A.

Ambas partes, empresa y trabajadores, se reconocen mutua capacidad, y legitimación suficiente, como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad, y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. **Negociación y elaboración del diagnóstico** y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
2. **Elaboración del informe de los resultados** del diagnóstico y para ello se:
  - Establecerá una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan y definición de: medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
  - Realizará el análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo 1 año) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
    -
3. **Identificación de las medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. **Impulso de la implantación del Plan de Igualdad** en la empresa.
5. **Definición de los indicadores** de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
6. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su **registro, depósito y publicación**.
7. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
8. Cualquier otra función que se acuerde y se pudiera atribuir a la normativa actual sobre negociación de Planes de igualdad.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la plantilla por:

- Miguel Angel Andrade (Alcalá), como asesor, sin voto
- Valentín Sánchez-Bermejo Delgado, División Cartón. (Alcalá) UGT
- Jordi Codina Sánchez, División Cartón (Canovelles) UGT
- Javier Jiménez Galán, División Cartón (Canovelles), CC.OO
- Carlos Enrique García Villarrubia, CC.OO
- Pablo Oliver Lozano, División Cartón (Quart), CC.OO
- Juana Medina Sánchez, División Papel/Mengíbar) UGT
- Emilio Plaza Castro, División Papel CC.OO.

- Begoña Marugán, asesora CC.OO., representante sindicato más representativo para centros sin RLT. Baja en la negociación
- Manuel Fernández Balanza, asesor de CC.OO, y representante sindicato más representativo para centros sin RLT. En sustitución de Begoña Marugán
- Fátima Segura, asesora UGT, y representante sindicato más representativo para centros sin RLT

En representación de la empresa por:

- María Azuaga, Recycling
- Silvia Domingo, División Cartón (Canovelles)
- Susana Sanz, División Cartón (Quart)
- Arantxa Ugarte, División Cartón (Burgos)
- Marta García, División Papel (Central). Baja en la negociación
- M<sup>a</sup> José Balaguer, División Cartón (Central). En sustitución de Marta García. Baja en la negociación
- Nele Blauwhoff, División Papel
- Jon García, Dtor. RR.HH. División Papel
- Juanjo Medina, Dtor. RR. HH División Cartón
- Se adjunta Acta de Constitución como Anexo I

#### 4.8. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD:

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en referencia a las siguientes materias:

- A. Selección y contratación.
- B. Clasificación profesional.
- C. Formación.
- D. Promoción profesional.
- E. Condiciones de trabajo.
- F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G. Política retributiva
- H. Infrarrepresentación femenina
- I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- J. Comunicación y sensibilización.

#### A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La legislación vigente, tanto europea como española, prohíbe toda discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo.

El reclutamiento y selección de personas en base exclusivamente a su experiencia, formación y desempeño, con independencia de su sexo o roles de género, permite a la empresa contar con una

organización competente, eficaz y motivada. Subordinar a la mujer en la empresa, supone desperdiciar el 50% del talento humano.

Con el desarrollo de esta política de selección se pretende eliminar prejuicios culturales, sociales y de ámbito sexual que discriminen a las mujeres en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y política retributiva. Contando, además, con el valor añadido de reforzar la responsabilidad social corporativa, cada vez más demandada.

### Inicio del proceso de selección

Las causas que determinan el inicio de un proceso de selección derivan de las propias necesidades del negocio, siendo tanto:

- Temporales (interinidades por: incapacidades temporales, permisos, excedencias, maternidad o paternidad, etc.)
- Permanentes en los casos en que o bien tenemos que reemplazar una persona de la plantilla (renuncia, incapacidades totales o absolutas, jubilaciones, fallecimiento...) o bien se identifican nuevas necesidades en la organización que determinan la necesidad de incorporar o promover nuevas contrataciones.

### Sistemas de reclutamiento

Los sistemas de reclutamiento de nuestra empresa no difieren con relación al tipo de puesto que necesitamos cubrir, es decir independientemente de que nos encontremos ante vacantes de perfiles de producción Directa o Indirecta, personal de Administración o personal de ventas, la única diferencia puede producirse en cuanto a la publicación de la vacante a nivel del Grupo/País o no.

Apostamos siempre por la promoción interna, es decir que, ante cualquier vacante que se produzca, se publicita internamente para ver si contamos con personal que pueda considerar interesante aplicar a dicha posición.

Se utilizan diferentes medios: el correo electrónico interno a través de grupos de difusión creados para dicho fin, la publicación de las vacantes en los paneles de la empresa para el conocimiento general de las mismas, así como la publicación en la intranet del Grupo para las posiciones que puedan suponer una movilidad entre fábricas.

Prueba			Eliminatoria	
			SI	NO
Selección Ciega	RR.HH			No
Entrevista telefónica/telemática personal	RR.HH		Sí	
Entrevista específica	Jefe Departamento		Sí	

Prueba psicotécnica	RR.HH.		Si	
Solicitud de evidencias o referencias previas	Jefe Departamento o RR.HH		Si	

Si internamente no se identifican o no se postulan personas que puedan encajar en las posiciones ofertadas, el proceso se abre al exterior, mediante su anuncio en páginas especializadas de empleo, consultoras de talento, empresas de selección, empresas de trabajo temporal.

Si se utilizan agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, portales de empleo, redes sociales, etc. Se solicita la obtención del mismo número de candidatos de ambos sexos, si el número de candidatos que se postulan a la oferta así lo permite.

Para el personal de oficinas, es habitual recurrir a la incorporación de becarios y becarias, ya que la empresa tiene suscritos convenios con varias universidades e institutos de formación profesional y durante el tiempo que dura las prácticas, las personas reciben mucha formación sobre el puesto

En ambos casos, tanto en la selección interna como en la externa, realizamos una descripción del puesto de trabajo, incluyendo los requerimientos mínimos, así como la experiencia y otros requisitos necesarios; una vez recibidos los C.V., se procede a hacer una criba de los mismos siempre en atención a los requerimientos del puesto que lógicamente no incluyen ningún factor como sexo, origen, etnia, orientación sexual, etc.

Smurfit Kappa hace referencia a su compromiso con la igualdad de oportunidades, incluyendo la mención de que el puesto está abierto a mujeres y hombres y utiliza un lenguaje neutro en cuanto a sexo, utilizando imágenes no sexistas, ni estereotipadas.

### Proceso de selección y decisión

Una vez identificada y argumentada la necesidad por los responsables de departamento correspondiente, se rellena el documento de solicitud de contratación de personal (se adjunta documento como anexo II) que debe ir firmada por el Director/a de RRHH y el/la CEO de la división, quienes finalmente aprueban la nueva contratación, y por tanto el inicio del proceso de selección.

Los responsables de departamento identifican el perfil que consideran mejor se ajusta a las necesidades demandadas, ya sea con el equipo de trabajo, el director del área donde surge la vacante e incluso con la Dirección Central de RR.HH, así diferentes perspectivas aportan la evaluación de calidad del puesto, con ello se consigue definir características neutras de igual valor a dicho puesto, eliminando cualquier sesgo que pudiera determinar una potencial exclusión de las personas interesadas en aplicar a la misma. En cualquier caso, la decisión siempre pasa por la persona responsable del área que identifica la necesidad a cubrir, apoyada por RR.HH, junto con la Gerencia de la fábrica, es decir siempre hay al menos dos niveles por encima de la persona que inicia al proceso para la aprobación de la incorporación.

Personas que intervienen en el proceso:

- Responsable de Departamento (Detección de la necesidad),
- Dirección de área (coordinación de la vacante),
- Gestión de Recursos Humanos de planta (gestión de la solicitud y asesoramiento laboral),
- Recursos Humanos Central (coordinación del proceso e información),
- Dirección general de Recursos Humanos (Supervisión de la solicitud y cumplimiento de

- o políticas),
- o Dirección General (información y validación de la propuesta)

### Entrevista de trabajo

La entrevista de trabajo es considerada la herramienta más importante en el proceso de selección, ya que facilita el encuentro entre el personal del equipo formador con el candidato/candidata.

Tanto si la entrevista se realiza de forma virtual o físicamente en las instalaciones de la empresa, se debe garantizar que se desarrollará bajo unos criterios de objetividad y respeto:

No llevar ideas preconcebidas y presuponer que ciertas habilidades están relacionadas a un determinado sexo.

Centrar las preguntas al desempeño del puesto, formación, experiencia, disponibilidad, etc. Sin entrar en aspectos personales como: el estado civil, preguntas referidas a la familia, a tendencias políticas, planes futuros de matrimonio e hijos, etc.

### Aspectos relevantes en los procesos de selección

#### Sector

Nuestra empresa se enmarca en el sector industrial pesado; un sistema que tradicionalmente ha atraído mayoritariamente a personas de sexo masculino dada sus características laborales (sistema de trabajo a turnos rotativos, entornos industriales en el pasado más exigentes...) lo que unido a la ubicación de muchas de nuestras fábricas (zonas rurales y agrícolas), ha determinado que las mujeres apliquen a posiciones en áreas de administración, comercial, financiero, RR.HH... cuyos regímenes de trabajo son más habituales (jornada partida).

#### Organización Trabajo

La organización del tiempo de trabajo varía según las necesidades de cada planta, para garantizar poder prestar los servicios atendiendo a sus especialidades.

Así, por ejemplo, en cuanto a horarios se podría decir que existen ciertas pautas generales "comunes" en la mayoría de los casos:

- o Personal de producción: suelen trabajar en régimen de turnos rotativos por semanas. El horario más extendido es: de 6 a 14 (cuando están en turno de mañana), de 14 a 22 (cuando están en turno de tarde) y de 22 a 6 (cuando están en turno de noche). De lunes a domingo.
- o Personal de Oficina: en la mayoría de los casos trabaja en turno partido con una parada para comer que oscila entre 30 minutos a una hora y media. En la mayoría de las plantas está permitida / Implantada una política de flexibilidad horaria tanto en la hora de entrada (que están en torno las 8 a 9.30 de la mañana) y salida (que está en torno a las 16-19), como en los tiempos de descanso por comida. De lunes a jueves. Los viernes, suele existir la opción de jornada intensiva, así como en los meses de verano (julio y agosto).

Al ser estos puestos en los que cabe la posibilidad de teletrabajar, se utiliza esta modalidad para casos de necesidad tales como: cuidado de menores o mayores con necesidades, en días en los que no hay colegios, enfermedad, situaciones especiales en las que se requiere esta forma de trabajo, etc.

- Personal Comercial: cuando han de realizar labores administrativas realizan un horario típico de oficina, pero si están de viaje o de visitas comerciales tiene una flexibilidad total para adaptar su jornada a las necesidades del servicio / clientes. De lunes a viernes.
- Personal de Dirección: Por las exigencias del puesto, tienen flexibilidad absoluta para adaptar su jornada a las necesidades de su función y viajes.

## B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En este sentido permite identificar la composición de la plantilla y la estructura de la organización. Cada puesto se ordenará según su valor estratégico, cuáles aportan un valor más técnico y cuáles de ellos son de staff, construyendo de este modo los diferentes escalones del organigrama corporativo.

El sistema de clasificación se estructura en áreas, grupos y niveles profesionales. Se entiende por área profesional el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías dirigidas a un mismo objetivo de producción.

Grupo profesional, es el conjunto de prestaciones con especialidad propia, como son el empleo de una determinada tecnología o elemento común, integradas en cada área profesional.

El nivel profesional, atenderá al dominio efectivo de las funciones sujetas al puesto, grados de responsabilidad, dependencia y autonomía.

## C. FORMACIÓN

El diseño del Plan de Formación parte de un diagnóstico de necesidades de formación llevado a cabo por el Departamento de RRHH y las diferentes fábricas, incluyendo la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en el que se identifican y priorizan las formaciones que son necesarias en atención a los diferentes requerimientos de la Fábrica, la División o el Grupo.

Para desarrollar el diagnóstico de necesidades de formación utilizamos cuestionarios de demanda de formación que se solicitan a todos los departamentos y áreas de la compañía, Comités de empresa, así como a las personas trabajadoras a nivel individual que soliciten formaciones que estén relacionadas con su puesto de trabajo actual o futuro. Todas estas necesidades determinan una vez aprobadas, el Plan de formación anual.

Una vez realizado el diagnóstico y aprobado el Plan, se desarrollan las formaciones de manera específica con empresas especializadas o se imparten formaciones internas con personas acreditadas de la empresa.

En aras de fomentar el desarrollo de las personas trabajadoras Smurfit Kappa España dispone de diversos Planes de Formación: SK Academy, gestionado por el Grupo Smurfit Kappa a nivel global; Plan de Formación Divisional, con formación transversal dirigido a diversos colectivos de la empresa, así como Planes de Formación de Planta, con formación transversal y específica para las personas que integran las mismas.

Los criterios de selección para decidir qué personas participan en el Plan de Formación están relacionados con el puesto de trabajo, aptitudes profesionales, habilidades y competencias necesarias, objetivos marcados en las evaluaciones de desempeño, entre otras.

Dada la necesidad de adelantarse a las situaciones que nos plantea el mercado y nuestro interés en mantener una política de formación continua de nuestras personas, la formación se lleva a cabo en horario laboral salvo que, por circunstancias de agrupación de diferentes colectivos, necesidades de producción, necesidades técnicas y/o demandas de fuertes picos de trabajo lleven a planificarlos fuera de un horario laboral habitual.

En el caso que se desarrollen cursos formativos fuera del horario laboral, se compensa de la siguiente forma:

- Flexibilidad horaria.
- Compensación de tiempos.
- Dietas y gastos de transporte

Smurfit Kappa ofrece una formación inicial “Plan de Acogida”, que facilita al personal de nueva incorporación, además de información sobre protección de datos, código de conducta, política en redes sociales, etc. Ofrece, también formación a nivel transversal en Prevención de Riesgos Laborales e idiomas (inglés). El compromiso de la empresa es hacer entrega del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” y el Plan de Igualdad una vez aprobados.

## D. PROMOCIÓN

Los sistemas de promoción en nuestra empresa están diferenciados en atención a los puestos de trabajo.

**Posiciones asociadas al Convenio Colectivo de aplicación:** nuestros convenios establecen con claridad los métodos de promoción a tener en cuenta, valorando entre otros los requisitos y criterios de:

1. Comunicación de las convocatorias.
2. Igualdad de condiciones en los ascensos.
3. Concurso-Oposición.
4. Composición de los tribunales.

**Posiciones NO asociadas al Convenio Colectivo de aplicación:** para estas posiciones la principal diferencia es que no hay un tribunal como en el caso anterior compuesto en paridad por personas de la representación social y personas de la dirección, sino que son las personas responsables de los departamentos junto con RRHH quien, en base a criterios de experiencia, desempeño, capacidad de liderazgo... toman la decisión.

### Carreras Profesionales

Para Smurfit Kappa España es fundamental el desarrollo de sus profesionales, identificando y gestionando el talento de forma continua para garantizar la continuidad y la diferenciación de la compañía.

En el desarrollo de este proceso, tenemos varias herramientas, siendo la más importante la Evaluación de Desempeño o como lo denominamos internamente “Performance Dialogue” (conversación de desarrollo) (se incluye en el anexo V), donde se establecen objetivos anuales, se mide y valora el rendimiento de la persona y donde conjuntamente se identifican aspectos relevantes para su mejora y desarrollo profesional. Este proceso se realiza al personal Directivo y Mandos Intermedios.

Asimismo, en el último año se ha impartido formación a Mandos para que se extienda de forma progresiva al resto de niveles de la organización.

## E. CONDICIONES LABORALES

En este punto se analiza si la organización garantiza un trato igualitario entre hombres y mujeres en cuanto a condiciones laborales se refiere.

Tras el análisis de datos en la contratación temporal, indefinida o parcial, diferenciada por sexos, se busca detectar si existe algún tipo de discriminación.

En Smurfit Kappa, la modalidad contractual más usada es el contrato indefinido a tiempo completo, utilizando la interinidad para cubrir bajas por maternidad, paternidad o enfermedades, además de contar con el contrato de relevo para las jubilaciones.

### Tiempo de trabajo

La jornada de trabajo, para la división de papel viene regulada en el art. 8.1 del Convenio Colectivo de pastas, papel y cartón será de 1.744 horas

Para la división de cartón, regulada por el Convenio Colectivo de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como, en jornada continuada”.

En la división de recycling, la jornada laboral será de 1766 horas, según el art. 16 del Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

El registro diario de jornada se realiza a través del sistema de fichajes Bold.

La distribución de la jornada se realiza mayormente por turnos en las áreas de producción (mañana, tarde y noche de lunes a domingo) y en jornada partida en las áreas de administración (turno partido de mañana y tarde de lunes a viernes).

Actualmente no existe una política para la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, ya que en las áreas de producción no es posible su implantación. En las áreas de administración se hace uso del teletrabajo para casos excepcionales de cuidado de menor, enfermedad, Covid, etc.

Hasta el momento, Smurfit Kappa no ha establecido una política interna de desconexión digital, que defina las modalidades de desconexión y las acciones de información y formación, en relación con el derecho a la desconexión digital.

Movilidad funcional y geográfica

La modificación de tareas o funciones del personal con respecto a su contrato inicial, pueden variar de forma temporal y de forma excepcional, por dos motivos: por circunstancias de la producción o para cubrir vacaciones o por enfermedad o accidente sobrevenidos.

Con respecto a la movilidad geográfica, se suelen dar traslados entre plantas del grupo, incluso a nivel de país, por motivos de promoción profesional, pudiendo darse el caso de cambiar de cuenta de cotización o razón social.

Clima laboral

Cada dos años se realiza un estudio de clima laboral “My Voice”, donde se recogen factores de compromiso tales como: comunicación, talento y desarrollo, liderazgo, reconocimiento, mejora e innovación, seguridad y salud, etc.



Dentro de la PRL es importante considerar instrumentos que midan la salud laboral también desde una perspectiva de género. Así el análisis de los riesgos psicosociales, nos pueden dar una visión de la salud laboral de la empresa.

Smurfit Kappa realiza esta valoración de riesgos psicosociales cada cinco años, según se establece en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Por último, la empresa ha puesto a disposición de sus trabajadores y sus familias, una herramienta de bienestar, seguridad y salud, llamada “LifeWorks”. Siendo este un servicio gratuito y confidencial que ayuda al empleado/a y sus familiares dependientes en problemas relacionados con la salud mental, apoyo legal, laboral y financiero.



EveryOne es otra de las iniciativas del grupo para promover la diversidad en todos los niveles, como ya se indica al principio del documento.

## F. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En los Convenios Colectivos estatales, aparecen regulados los permisos y licencias a las que tiene derecho el trabajador. Son las siguientes:

- a) *Quince días naturales, en caso de matrimonio, para cartón*
- b) *Cinco días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento el permiso será de 4 días...*
- c) *En el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador o trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle.*
- d) *Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.*
- e) *Un día por traslado de domicilio habitual.*
- f) *Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador o trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.*
- g) *Un día por boda de padre o madre, hijo o hija y hermanos o hermanas.*
- h) *Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.*

- i) *Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*
- j) *En los supuestos de personas trabajadoras viudas se mantendrá la afinidad con los padres del cónyuge fallecido, a efectos de los permisos retribuidos recogidos en este artículo.*

Asimismo se adaptarán estos permisos según la Ley de Familias, RD Ley 5/2023 de 28 de Junio de 2023, o a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

A parte de estos permisos, el personal del área de oficinas cuenta con flexibilidad horaria, tanto a la entrada como a la salida y en la hora de la comida y jornada intensiva en los meses de julio y agosto. Además, las instalaciones cuentan con áreas de comedor, acondicionadas con neveras, cafeteras y microondas.

## G. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La retribución salarial es la compensación económica que recibe un empleado o empleada a cambio de un servicio o prestación realizada.

La igualdad salarial será la remuneración que recibe una persona por un trabajo de igual valor, independientemente de si el trabajo es realizado por una mujer o un hombre.

El concepto de desigualdad o brecha salariales entre hombres y mujeres hace referencia a la distancia en la retribución media del trabajador (salario más complementos) de mujeres y hombres, sin que exista ninguna justificación.

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres.

Para cumplir con este objetivo, la empresa debe incluir dentro de su plan de igualdad, la Auditoría retributiva.

## H. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este punto se intenta analizar si existe una infrarrepresentación de mujeres en la organización.

Existen múltiples razones que pueden derivar en esta situación; bien porque el sector en el que la empresa trabaja está masculinizado, bien por estereotipos y roles sexistas, al emplazar al sexo masculino en puestos industriales, mantenimiento, etc. Y al sexo femenino en puestos de administración, secretariado o limpieza.

Alguna de las razones de esta segregación puede estar en los turnos de trabajo, en las exigencias físicas del puesto, en la cultura, en la situación geográfica del centro de trabajo, en los estudios que han dirigido más las ciencias y las ingenierías al sexo masculino y los que se derivan de la sanidad, educación, administración, cuidados, etc. han tendido más a ser ocupados por el sector femenino.

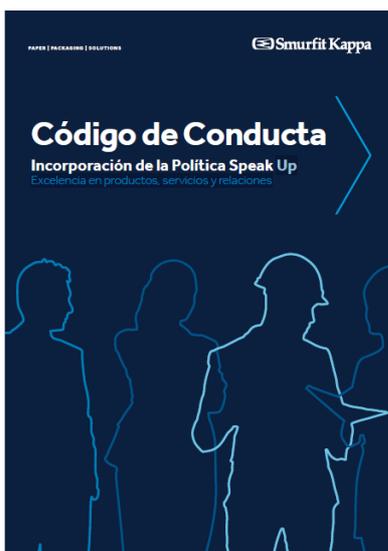
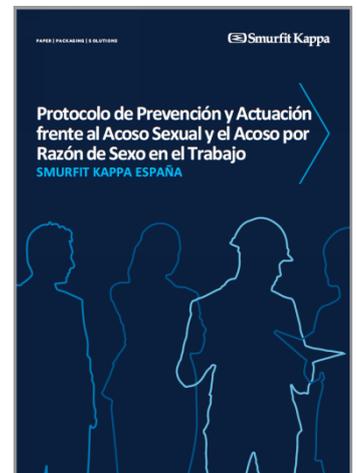
Existe segregación vertical si hablamos de puestos de responsabilidad tendentes a ser ocupados más por hombres que por mujeres.

## I. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Smurfit Kappa dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, cuyo objetivo es la *“sistemática de actuación de nuestra empresa ante situaciones que pudieran constituir directa o indirectamente acoso en el trabajo”*.

En él se definen las conductas y vocabulario tolerado y respetuoso con la dignidad, libertad y derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en Smurfit Kappa.

Contamos con un procedimiento de denuncia a través del email: [acoso@smurfitkappa.es](mailto:acoso@smurfitkappa.es)



Así mismo el servicio de comunicación “Speak Up”, dentro del Código de Conducta Empresarial, sirve para que los empleados y empleadas puedan realizar denuncias en el caso de sentir que se atenta la dignidad de la persona.

Se basa en tres principios:

- El cumplimiento de las leyes
- El comportamiento ético
- El compromiso con la calidad y el servicio

## J. VÍCTIMAS DE VOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), deciden suscribir una guía de para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género (se adjunta documento como Anexo IV).

## K. SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La igualdad de género debe abordarse también de manera transversal en la salud de los y las trabajadores desde una perspectiva de género.

El embarazo y la lactancia suponen un enfoque de género, aunque no hay que dejar de lado otros aspectos que no son tan puramente biológicos, pero igual de importantes, como son los riesgos psicosociales.

De la evaluación y la adopción de medidas preventivas en cuanto a estos riesgos, se encarga el departamento de prevención de riesgos laborales.

Smurfit Kappa ha desarrollado un procedimiento ante situaciones de gestación, maternidad y lactancia en el que se establecen los pasos, plazos y documentos necesarios en cuanto a la comunicación, identificación de riesgos y medidas a tomar en estos casos. (Anexo V)

## L. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. Uso no discriminatorio del lenguaje

Los canales de comunicación interna que se utilizan en Smurfit Kappa son: Tablones de anuncios, cartelera, televisiones internas, revistas internas, correo electrónico y reuniones.

Este tipo de comunicación cumple con los valores en igualdad, ya que se hace uso de un lenguaje e imágenes inclusivos.

Con relación a la comunicación externa, que se realiza en redes sociales, prensa, etc. También se tiene muy presente la política de lenguaje inclusivo.

5. INFORME DIAGNÓSTICO  
DE  
IGUALDAD DE TRATO  
Y DE  
OPORTUNIDADES

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental**: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado**: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible**: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico**: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género**:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

## 1. INSTRUCCIONES

### 1.1. Instrucciones de cumplimentación

El presente cuestionario supone un guion básico para obtener la información que, en principio, sería necesaria para poder realizar un diagnóstico adecuado de la situación actual de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, no constituye un instrumento rígido e inamovible, sino que los datos solicitados habrán de adecuarse a las características de cada empresa. Asimismo, se aceptarán otros datos que la empresa considere oportuno aportar.

Es, sin embargo, absolutamente necesario, que todos los datos recogidos estén desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.

## 2. ASPECTOS CUANTITATIVOS

### 2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

#### a. Datos generales

<b>Denominación social:</b>	<b>SMURFIT KAPPA ESPAÑA</b>
<b>Forma jurídica:</b>	Sociedad Anónima
<b>Dirección:</b>	Av. Camarmilla s/n – 28806 Alcalá de Henares (Madrid)
<b>Teléfono:</b>	91 887 19 80
<b>E-mail:</b>	info@smurfitkappa.es
<b>Página Web:</b>	www.smurfitkappa.es
<b>Convenios Colectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares</li> <li>- Convenio Colectivo Estatal de pastas, papel y cartón</li> <li>- Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.</li> </ul>
<b>Centros de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>División cartón. Planta de Alcalá de Henares</li> <li>División cartón. Planta de Burgos</li> <li>División cartón. Planta de Canovelles</li> <li>División cartón. Planta de Quart</li> <li>División cartón. Planta de Vigo</li> <li>División Papel. Planta de Mengíbar</li> <li>División Recycling. Planta de Pinto y Málaga</li> </ul>

#### PLANTA DE ALCALÁ DE HENARES.

Situada en la Avda. Camarmilla, s/n, (28806) de Alcalá de Henares a 30 km de Madrid. Inició la actividad en 1960 como Industrial Cartonera posteriormente por procesos de adquisición y fusión se incorporó a Smurfit Kappa España, S.A.

La planta tiene una Superficie Total: 31.800 M2. Se trata de una planta integrada con una Onduladora y diversas máquinas de Conversión (Cajas B1, Troqueladoras, Impresoras Flexográficas y Digital, Multipunto, así como Flejadoras y Retractiladoras).

En función de las máquinas se trabajan a 2 o 3 turnos.

#### PLANTA DE BURGOS

Burgos, situada en el Pol. Ind. Villalonquén, C/ Merindad de Cuesta Urría, 12, (09001).

Inició la actividad en 1967 como Cartonajes Burgaleses posteriormente por procesos de adquisición y fusión se incorporó a Smurfit Kappa España, S.A. Durante el año 2019 y 2020 realizamos el proyecto de ampliación de la fábrica nueva, situada en la calle Merindad de Cuesta Urría y el cierre de la fábrica antigua situada en la calle Alcalde Martín Cobos.

La planta tiene una Superficie Total: 47.000 M2. Se trata de una planta integrada con una Onduladora y diversas máquinas de Conversión (Cajas B1, Troqueladoras, Impresoras Flexográficas y Digital, Multipunto, así como Flejadoras y Retractiladoras).

En función de las máquinas se trabajan a 2 o 3 turnos.

### **PLANTA DE CANOVELLES**

Canovelles (Barcelona), situada en una zona industrial, Calle Industria 112.- (08420), a 50 km de Barcelona.

La planta tiene una Superficie Total: 35.100 M2. Se trata de una planta integrada con una Onduladora y diversas máquinas de Conversión (Cajas B1, Troqueladoras, Impresoras Flexográficas y Digital, Multipunto, así como Flejadoras y Retractiladoras).

En función de las máquinas se trabajan a 2 o 3 turnos.

### **PLANTA DE QUART**

Quart de Poblet (Valencia), situada en una zona industrial al lado de la A3, en la Avda. Comarques Pais Valencia 233- (46930) a 8 km de Valencia. Inició la actividad en 1963 como Pampló posteriormente por procesos de adquisición y fusión se incorporó a Smurfit Kappa España, S.A.

La planta tiene una Superficie Total: 29.631 M2. Se trata de una planta integrada con una Onduladora y diversas máquinas de Conversión (Cajas B1, Troqueladoras, Impresoras Flexográficas, Multipunto, así como Flejadoras y Retractiladoras).

En función de las máquinas se trabajan a 2 o 3 turnos.

### **PLANTA DE VIGO**

Porriño (Pontevedra), situada en zona industrial, en Ctra. La Coruña-Portugal Km 160, (36400), a 20 km de Vigo y muy próximos a la frontera con Portugal. Inició la actividad en 1968 como Cartonajes Vigueses posteriormente por procesos de adquisición y fusión se incorporó a Smurfit Kappa España, S.A.

La planta tiene una Superficie Total: 25.000 M2. Se trata de una planta integrada con una Onduladora y diversas máquinas de Conversión (Cajas B1, Troqueladoras, Impresoras Flexográficas, Cosedora, así como Flejadoras y Retractiladoras).

En función de las máquinas se trabajan a 2 o 3 turnos.

### **DIVISIÓN PAPEL**

Mengíbar, situada en la Carretera Bailén-Motril, s/n, (23620), Jaén. La planta de Smurfit Kappa Mengíbar empezó en el 1968 con el proyecto de construcción de una Papelera con 2 máquinas de papel de 4,4 metros de ancho.

En 2004-2005 inició un proyecto para la construcción de una nueva máquina de papel automatizada (PM3), con un ancho útil de 495 cm, produciendo 232.000 Toneladas anuales de papel 100%

reciclado procedente de la recogida selectiva y de nuestras propias fábricas de cartón ondulado. Producimos papel para hacer cajas de embalaje reciclando papel recuperado.

La fábrica se extiende en una superficie de 177.000 m<sup>2</sup> ubicada en un área industrial de la localidad de Mengíbar, un pueblo con casi 10.000 habitantes. Está en una zona predominante agrícola en la provincia de Jaén y a unos 24 kilómetros de la capital de esta. Está en una posición estratégica, clave para el abastecimiento del mercado agrícola.

Estamos adscritos al Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón. Se trata de un proceso de producción continua a régimen "Non Stop" organizado en 3 turnos de 8 horas. Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera se define el Sistema de Trabajo en Continuo de dichos equipos (régimen "Non Stop") funcionando ininterrumpidamente.

## **DIVISIÓN RECYCLING**

La división Recycling, pertenece a SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A., se dedica a empaquetar papel y cartón en balas para su reciclado y distribución.

Cuenta para ello con dos centros de trabajo, situados en Pinto (Madrid) y en Málaga. En ambos centros cuenta con trabajadores en oficina y en producción (encargado de producción, conductores y carretilleros). La jornada laboral es en un único turno, de lunes a jueves de 8:00 a 17:15 y los viernes de 8:00 a 15:00. Perteneciendo al Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias secundarias (2019-2021).

- **MÁLAGA:** El centro de trabajo se encuentra situado en la Calle Carlo Goldoni, 17B, del Polígono Industrial Guadalhorce de Málaga. (29004).

Comenzó su actividad en 2018, y en la actualidad cuenta con una producción 2.500 Tn mensuales. La población de Málaga es de 578 460 habitantes (en enero de 2020), es la segunda más poblada de Andalucía y la sexta de España.

- **PINTO:** El centro de trabajo se encuentra situado en la calle Alameda, nº 4, del Polígono Industrial Las Arenas de Pinto (28320) en Madrid.

Comenzó su actividad en 2013, y en la actualidad cuenta con una producción 2.800 Tn mensuales. La población de Pinto es de 53 325 habitantes (en enero de 2020), pertenece a la Comunidad de Madrid, situado a unos 20 km al sur de la capital.

## 2.2. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

A continuación, se analiza la composición de la plantilla de los distintos centros de trabajo:

### DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



Plantilla_Sexo	
Hombre	154
Mujer	20
<b>Total general</b>	<b>174</b>

### DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



Plantilla_Sexo	
Hombre	144
Mujer	28
<b>Total general</b>	<b>172</b>

### DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



Plantilla_Sexo	
Hombre	131
Mujer	20
<b>Total general</b>	<b>151</b>

**DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA QUART**



Plantilla_Sexo	
Hombre	134
Mujer	28
<b>Total general</b>	<b>162</b>

**DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA VIGO**



Plantilla_Sexo	
Hombre	83
Mujer	17
<b>Total general</b>	<b>100</b>

**DIVISIÓN DE PAPEL. PLANTA MENGIBAR**



Plantilla_Sexo	
Hombre	115
Mujer	19
<b>Total general</b>	<b>134</b>

### DIVISIÓN RECYCLING



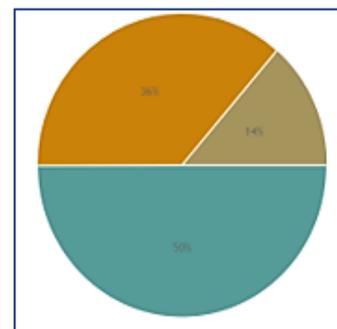
Plantilla_Sexo	
Hombre	20
Mujer	7
<b>Total general</b>	<b>27</b>

Según los resultados que se desprenden de los gráficos, se puede ver que existe, en todos los centros, un predominio del sexo masculino, ya que ninguno de los sexos puede superar el 60%, ni puede estar por debajo del 40%. Hay que tener en cuenta que los sectores bajo los que trabaja Smurfit Kappa están reconocidos socialmente como masculinizados, tal como se desprende de los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, por sexo y por la actividad de Fabricación de papel y cartón.

Ante estos resultados Smurfit Kappa deberá establecer como objetivo alcanzar un equilibrio, impulsando la contratación de más mujeres en la compañía.

**Resultados nacionales**  
 Ocupados  
 Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo  
 Unidades: Miles Personas

	Ambos sexos		Hombres	Mujeres
	Valor absoluto	2021T4	Valor absoluto	2021T4
17 Industria del papel	58,6 <sup>1</sup>		42,7 <sup>1</sup>	16,0 <sup>1</sup>



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): <https://www.ine.es/index.htm>

### A. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

En relación con la distribución de la plantilla por edad, se desprenden los siguientes datos:

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



	Hombre	Mujer
20 a 25	100%	0%
25 a 30	66%	34%
30 a 35	76%	24%
35 a 40	71%	29%
40 a 45	71%	29%
45 a 50	65%	35%
50 a 55	73%	27%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	94%	6%

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



	Hombre	Mujer
20 a 25	100%	0%
25 a 30	82%	18%
30 a 35	90%	10%
35 a 40	68%	32%
40 a 45	81%	19%
45 a 50	81%	19%
50 a 55	100%	0%
55 a 60	69%	31%
60 en adelante	100%	0%

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



	Hombre	Mujer
20 a 25	100%	0%
25 a 30	70%	30%
30 a 35	87%	13%
35 a 40	74%	26%
40 a 45	100%	0%
45 a 50	90%	10%
50 a 55	80%	20%
55 a 60	79%	21%
60 en adelante	100%	0%

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART**



Personas por edad, según sexo		
	Hombre	Mujer
20 a 25	80%	20%
25 a 30	75%	25%
30 a 35	80%	20%
35 a 40	78%	22%
40 a 45	76%	24%
45 a 50	97%	3%
50 a 55	82%	18%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	67%	33%

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO**



Personas por edad, según sexo		
	Hombre	Mujer
25 a 30	50%	50%
30 a 35	80%	20%
35 a 40	88%	13%
40 a 45	95%	5%
45 a 50	80%	20%
50 a 55	75%	25%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	88%	13%

**DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR**



Personas por edad, según sexo		
	Hombre	Mujer
20 a 25	100%	0%
25 a 30	57%	43%
30 a 35	63%	38%
35 a 40	71%	29%
40 a 45	59%	41%
45 a 50	76%	24%
50 a 55	88%	12%
55 a 60	95%	5%
60 en adelante	89%	11%

### DIVISIÓN RECYCLING



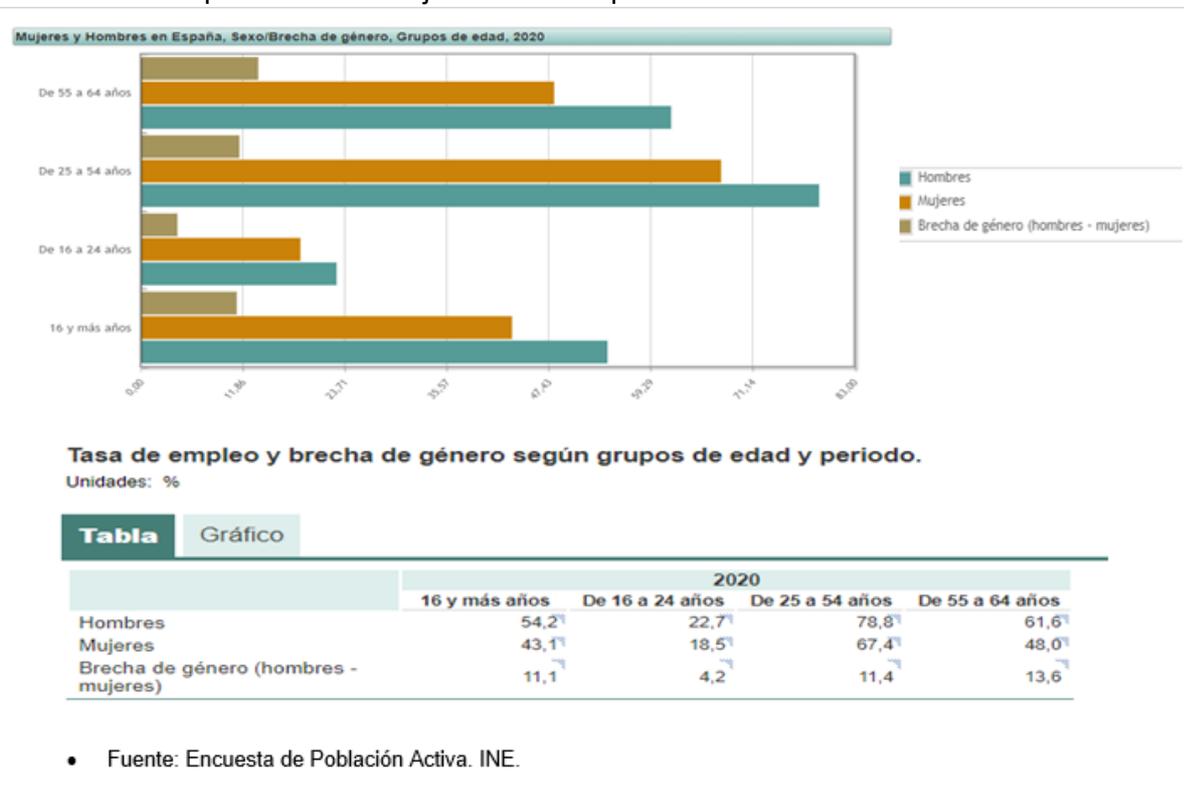
	Hombre	Mujer
20 a 25	100%	0%
25 a 30	25%	75%
30 a 35	67%	33%
35 a 40	89%	11%
40 a 45	100%	0%
45 a 50	100%	0%
50 a 55	100%	0%

En líneas generales, la edad que predomina en cuanto a contratación masculina es la media de los 55 a 60 años, seguida de la franja entre los 20 y 25 años.

Esto se puede deber a dos motivos principales. Por un lado, al ser un sector masculinizado los hombres, por estadística, suelen comenzar antes a trabajar y abandonan prematuramente los estudios, existiendo una proporción mucho mayor a las mujeres.

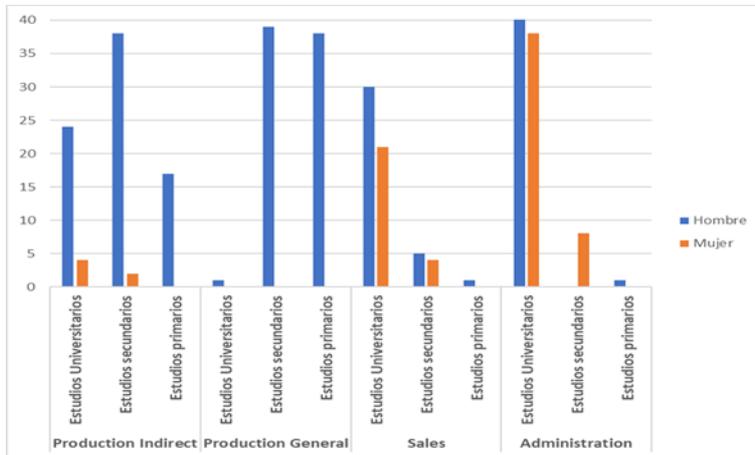
Por otro lado, se puede ver que existe una población de mayor edad, lo que quiere decir que el sexo masculino suele ser más estable en el empleo.

Sin embargo, el sexo femenino tiene su mayor proporción de contratación en la empresa en edades más intermedias, siendo que según avanzan en los tramos de edad se va reduciendo. Esto tiene mucho que ver con la corresponsabilidad y conciliación familiar con la idea de que muchas mujeres abandonan sus puestos de trabajo en edades que concuerdan con la maternidad.



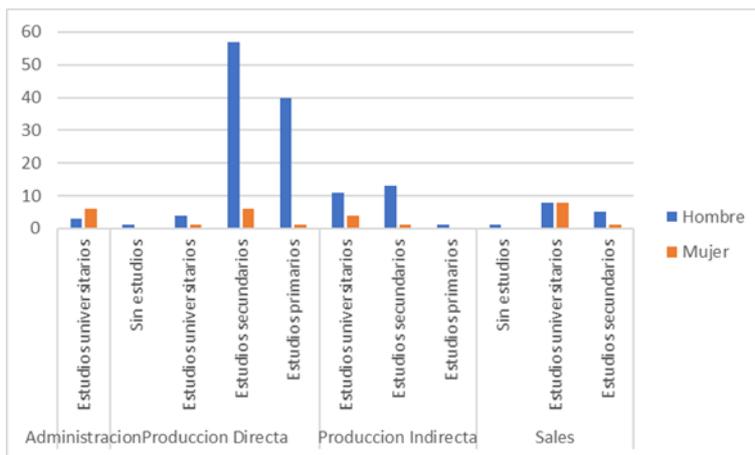
**B. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS**

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ**



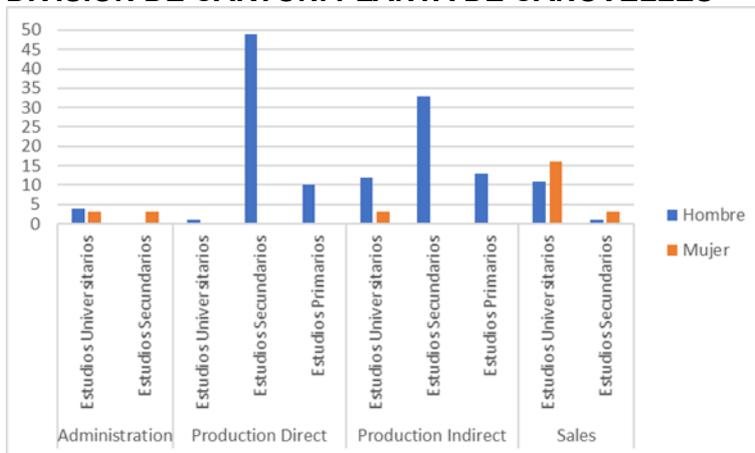
Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
<b>Production Indirect</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>85</b>
Estudios Universitarios	24	4	28
Estudios secundarios	38	2	40
Estudios primarios	17	0	17
<b>Production General</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>78</b>
Estudios Universitarios	1	0	1
Estudios secundarios	39	0	39
Estudios primarios	38	0	38
<b>Sales</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>61</b>
Estudios Universitarios	30	21	51
Estudios secundarios	5	4	9
Estudios primarios	1	1	2
<b>Administration</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>94</b>
N/A	2	6	8
Estudios Universitarios	45	33	78
Estudios secundarios	7	0	7
Estudios primarios	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>77</b>	<b>318</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS**



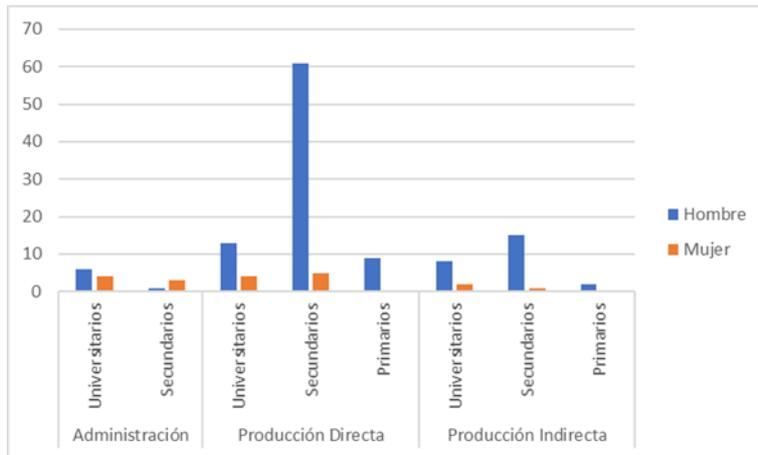
Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administration</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
Estudios universitarios	3	6	9
<b>Production Direct</b>	<b>102</b>	<b>8</b>	<b>110</b>
Sin estudios	1	0	1
Estudios universitarios	4	1	5
Estudios secundarios	57	6	63
Estudios primarios	40	1	41
<b>Production Indirect</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
Estudios universitarios	11	4	15
Estudios secundarios	13	1	14
Estudios primarios	1	0	1
<b>Sales</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>
Sin estudios	1	0	1
Estudios universitarios	8	8	16
Estudios secundarios	5	1	6
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES**



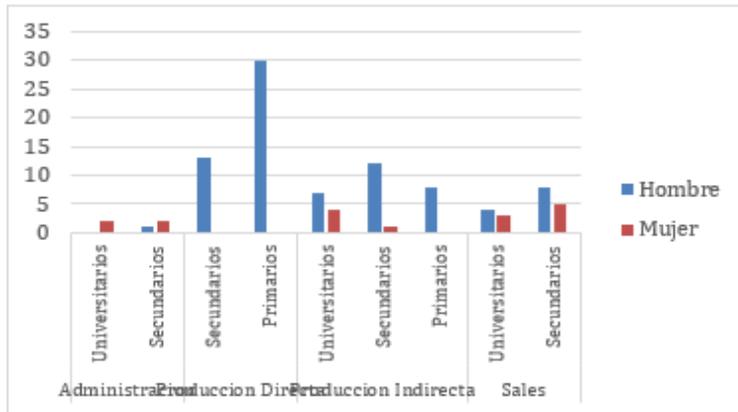
Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administration</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
universitarios	3	3	6
secundarios	1	3	4
<b>Production Direct</b>	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>76</b>
universitarios	1	0	1
sin estudios	1	0	1
secundarios	62	0	62
primarios	12	0	12
<b>Production Indirect</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>41</b>
universitarios	5	0	5
secundarios	33	3	36
<b>Sales</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>
universitarios	7	2	9
secundarios	6	9	15
<b>Total general</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>151</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART**



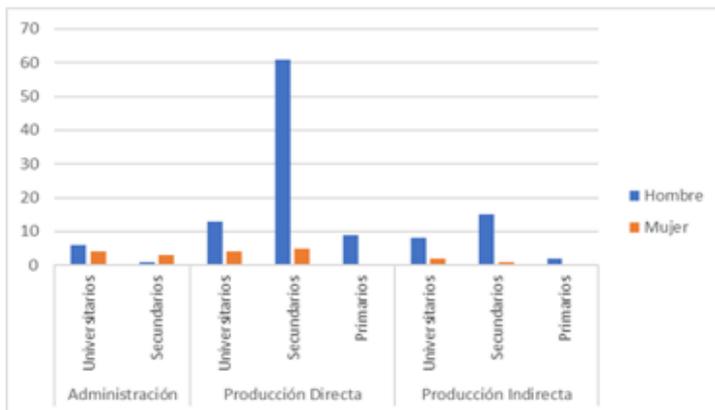
Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administration</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
Estudios Universitarios	4	3	7
Estudios Secundarios		3	3
<b>Production Direct</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Estudios Universitarios	1		1
Estudios Secundarios	49		49
Estudios Primarios	10		10
<b>Production Indirect</b>	<b>58</b>	<b>3</b>	<b>61</b>
Estudios Universitarios	12	3	15
Estudios Secundarios	33		33
Estudios Primarios	13		13
<b>Sales</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>
Estudios Universitarios	11	16	27
Estudios Secundarios	1	3	4
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>162</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO**



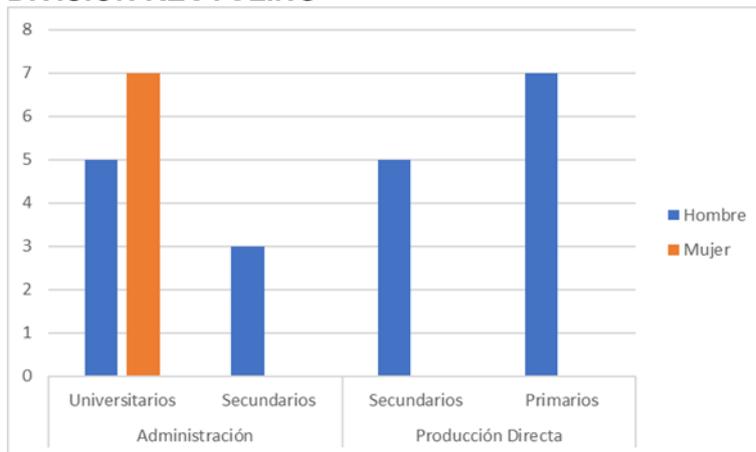
Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administration</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Universitarios		2	2
Secundarios	1	2	3
<b>Producción Directa</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>
Secundarios	13		13
Primarios	30		30
<b>Producción Indirecta</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>32</b>
Universitarios	7	4	11
Secundarios	12	1	13
Primarios	8		8
<b>Sales</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>
Universitarios	4	3	7
Secundarios	8	5	13
<b>Total general</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR**



Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administration</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
Universitarios	6	4	10
Secundarios	1	3	4
<b>Producción Directa</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>92</b>
Universitarios	13	4	17
Secundarios	61	5	66
Primarios	9		9
<b>Producción Indirecta</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
Universitarios	8	2	10
Secundarios	15	1	16
Primarios	2		2
<b>Total general</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

### DIVISIÓN RECYCLING



Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
Administración	8	7	15
Universitarios	5	7	12
Secundarios	3	0	3
Producción Directa	12	0	12
Secundarios	5	0	5
Primarios	7	0	7
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

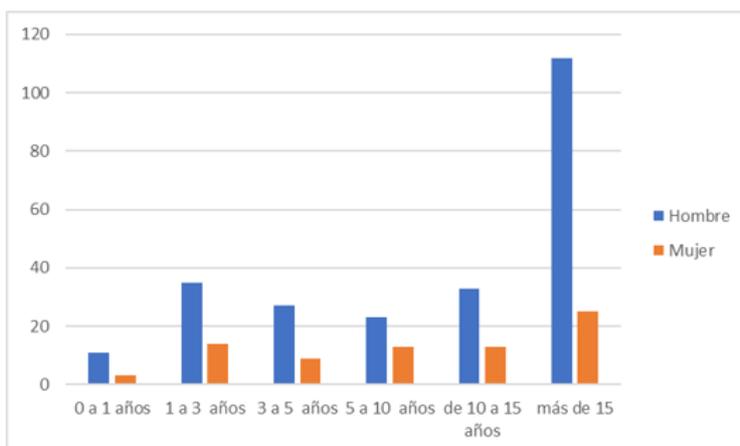
El análisis se ha realizado teniendo en cuenta el nivel formativo en los distintos niveles, quedando bastante equiparados los puestos de categorías superiores a formaciones universitarias, los niveles intermedios a estudios secundarios y en los niveles de subalternos, oficiales, etc. Los estudios pasan a ser más primarios, sin estudios o secundarios.

Se puede apreciar una clara diferencia entre hombres y mujeres en formación primaria, lo que viene a representar que los hombres ocupan puestos más industriales y con menor formación académica superior, siendo que las mujeres tienen una mayor representación en puestos con estudios superiores.

Se deben plantear iniciativas encaminadas a intentar equilibrar tanto niveles jerárquicos, fomentando condiciones de acceso, promoción, permanencia y corresponsabilidad

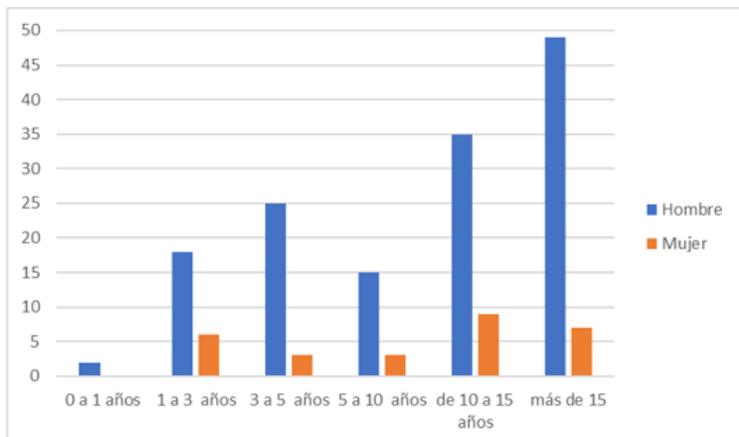
### C. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



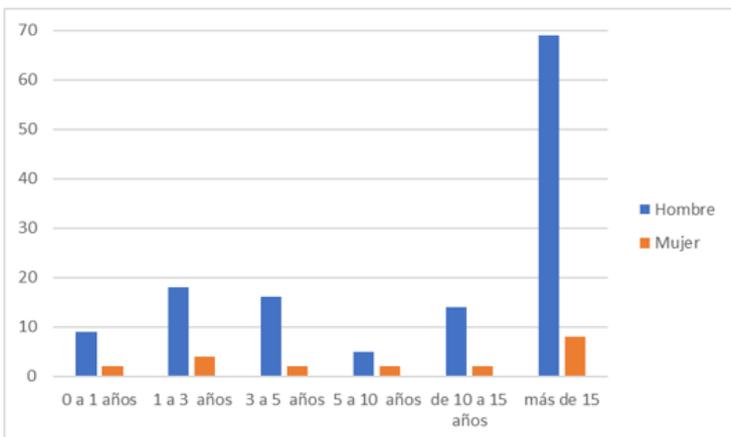
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	11	3	14
1 a 3 años	35	14	49
3 a 5 años	27	9	36
5 a 10 años	23	13	36
de 10 a 15 años	33	13	46
más de 15 años	112	25	137
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>77</b>	<b>318</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



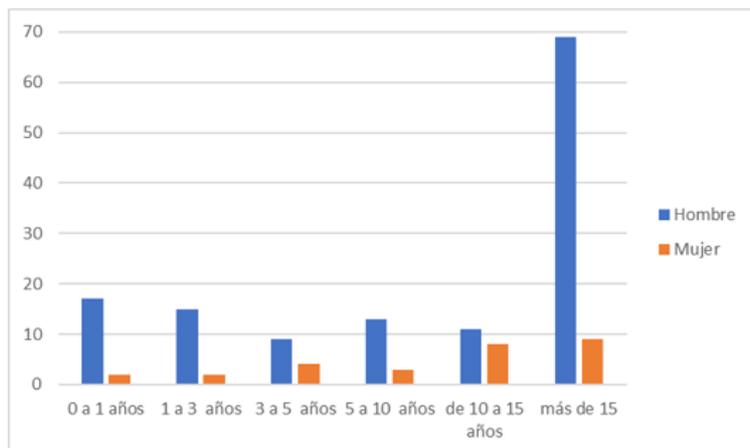
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años		2	2
1 a 3 años	18	6	24
3 a 5 años	25	3	28
5 a 10 años	15	3	18
de 10 a 15 años	35	9	44
más de 15 años	49	7	56
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



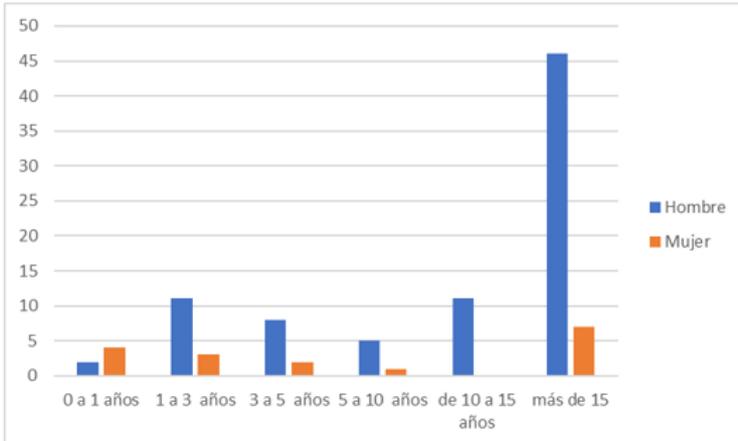
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	9	2	11
1 a 3 años	18	4	22
3 a 5 años	16	2	18
5 a 10 años	5	2	7
de 10 a 15 años	14	2	16
más de 15 años	69	8	77
<b>Total general</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>151</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART



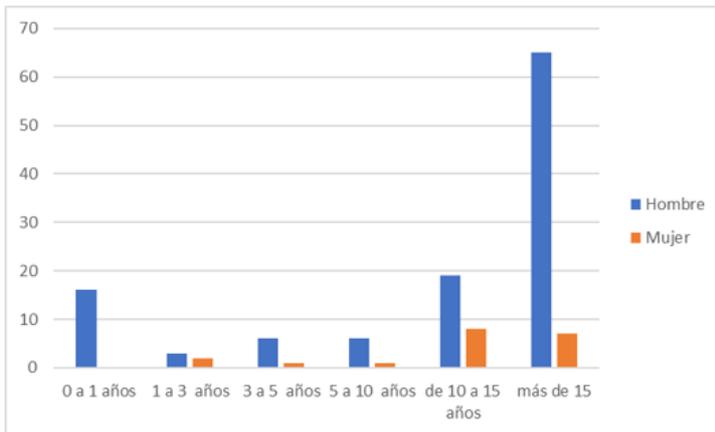
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	17	2	19
1 a 3 años	15	2	17
3 a 5 años	9	4	13
5 a 10 años	13	3	16
de 10 a 15 años	11	8	19
más de 15 años	69	9	78
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>162</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO**



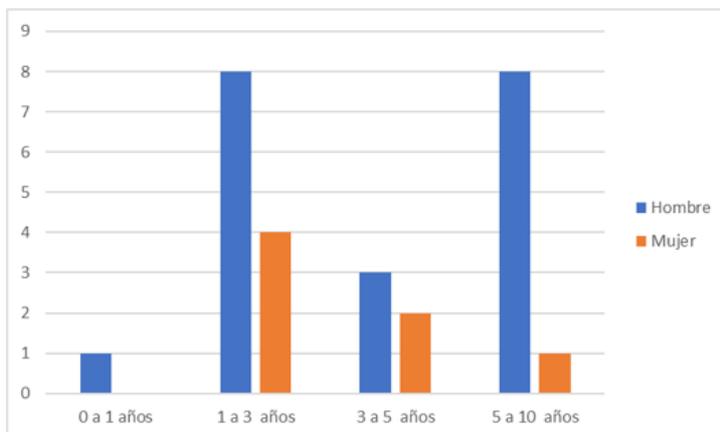
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	2	4	6
1 a 3 años	11	3	14
3 a 5 años	8	2	10
5 a 10 años	5	1	6
de 10 a 15 años	11		11
más de 15 años	46	7	53
<b>Total general</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR**



Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	16		16
1 a 3 años	3	2	5
3 a 5 años	6	1	7
5 a 10 años	6	1	7
de 10 a 15 años	19	8	27
más de 15 años	65	7	72
<b>Total general</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

**DIVISIÓN RECYCLING**

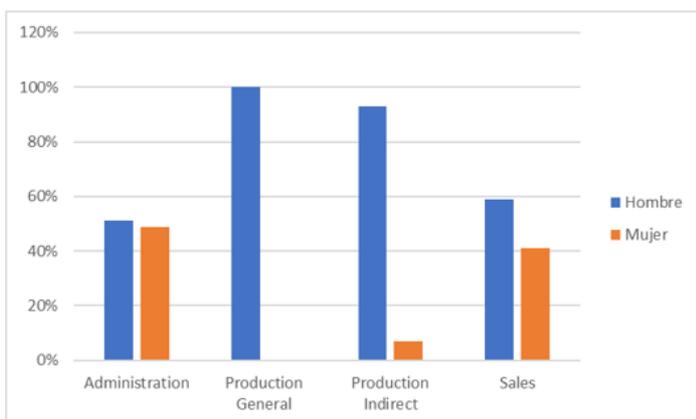


Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	1		1
1 a 3 años	8	4	12
3 a 5 años	3	2	5
5 a 10 años	8	1	9
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

Como se puede observar en los gráficos, la media de antigüedad en la empresa se encuentra más allá de los 15 años, si bien es cierto que este rango se encuentra ocupado en su mayoría por hombres. Las principales razones supondrían en primer lugar la masculinización de la plantilla, en segundo lugar y, según ha quedado demostrado en los anteriores gráficos, las mujeres se incorporan más tarde al mundo laboral y en tercer lugar, se puede ver una clara tendencia de la empresa a la creación de nuevos puestos de trabajo en función de las necesidades del mercado. Es aquí donde la diferencia entre sexos es mucho menor, pues la tendencia es que los puestos sean ocupados indistintamente por hombres y mujeres.

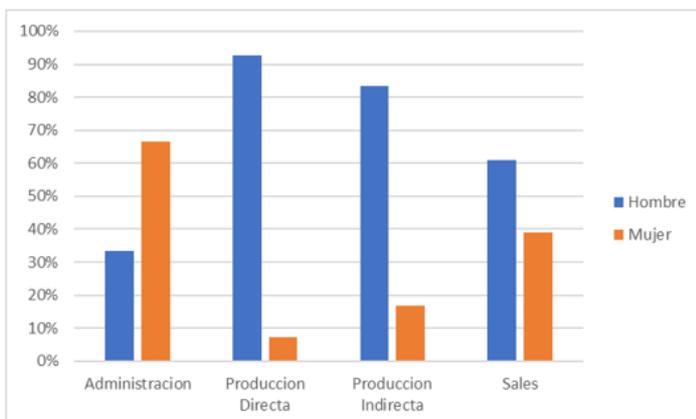
## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR AREA

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



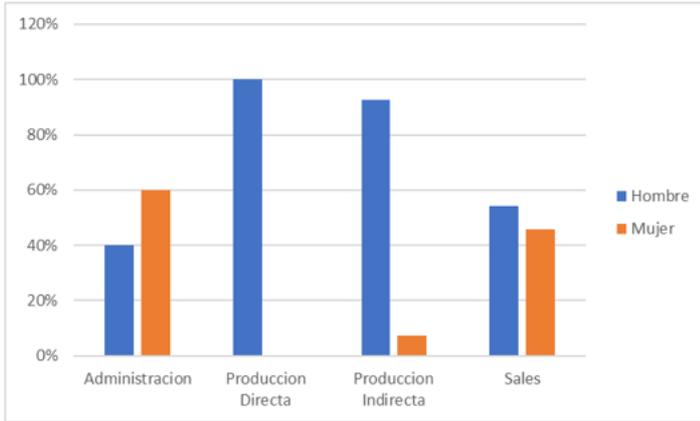
% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administration	51%	49%	100%
Production General	100%	0%	100%
Production Indirect	93%	7%	100%
Sales	59%	41%	100%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



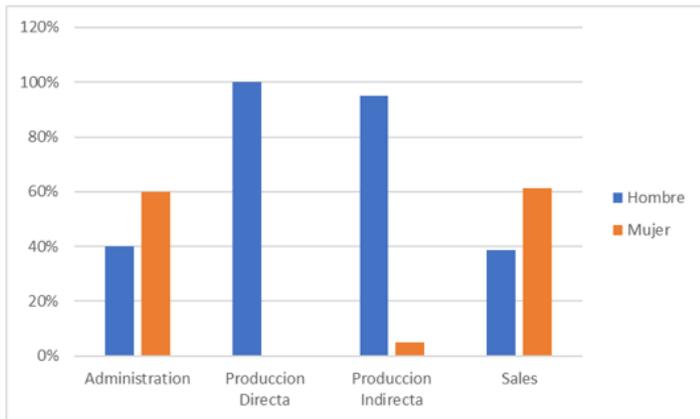
% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administracion	33%	67%	100%
Produccion Directa	93%	7%	100%
Produccion Indirecta	83%	17%	100%
Sales	61%	39%	100%
<b>Total general</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



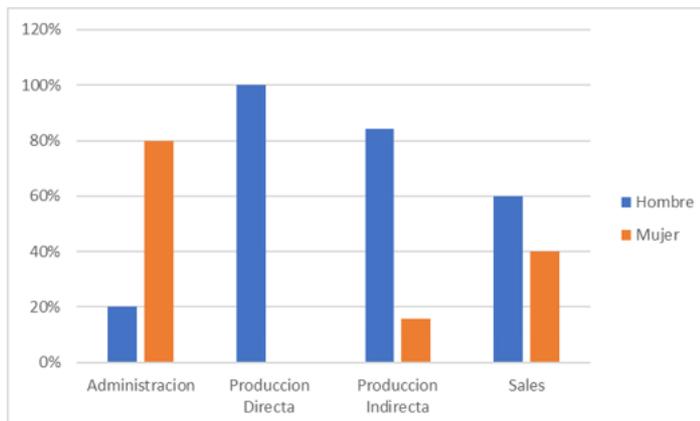
% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administracion	40%	60%	100%
Produccion Directa	100%	0%	100%
Produccion Indirecta	93%	7%	100%
Sales	54%	46%	100%
<b>Total general</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART



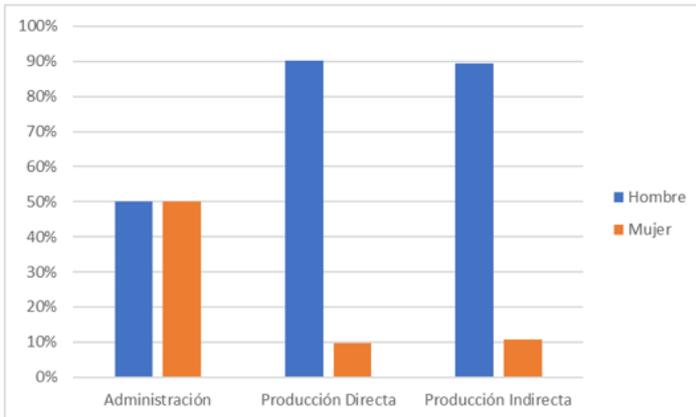
% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administration	40%	60%	100%
Produccion Directa	100%	0%	100%
Produccion Indirecta	95%	5%	100%
Sales	39%	61%	100%
<b>Total general</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO



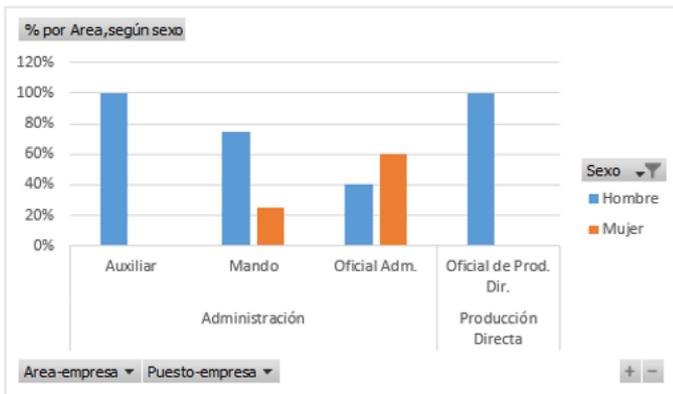
% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administracion	20%	80%	100%
Produccion Directa	100%	0%	100%
Produccion Indirecta	84%	16%	100%
Sales	60%	40%	100%
<b>Total general</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR



% por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Administración	50%	50%	100%
Producción Directa	90%	10%	100%
Producción Indirecta	89%	11%	100%
<b>Total general</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN RECYCLING



% por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administración</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>
Auxiliar	100%	0%	100%
Mando	75%	25%	100%
Oficial Adm.	40%	60%	100%
<b>Producción Directa</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Oficial de Prod. Dir.	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

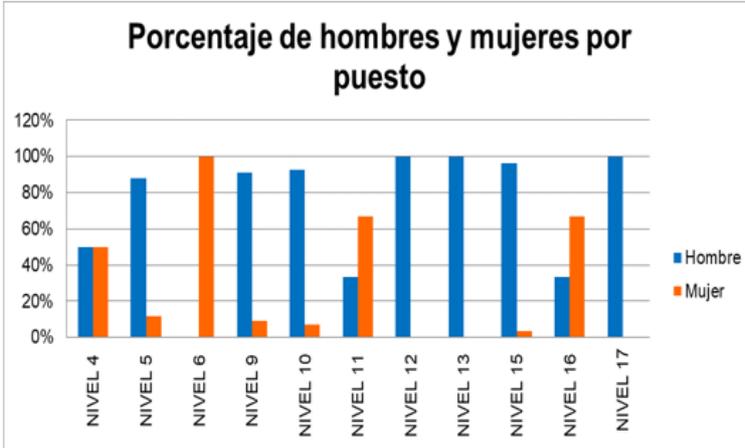
La segregación horizontal consiste en el encasillamiento de hombres y mujeres en unos determinados puestos de trabajo, casi siempre motivados por estereotipos, cultura social, formación, etc.

Uno de los elementos que intervienen más directamente en la agrupación de mujeres en ciertos puestos de trabajo, sobre todo los destinados más a la administración, es la formación y la segregación que existe ya desde su inicio en el que las mujeres tienden hacia puestos administrativos, enfermería, educación, etc. Siendo los puestos con formaciones en ingeniería, mecanizados, construcción, etc. Ocupados en mayor proporción por hombres. Es por esto, que, como se puede observar en los gráficos, hay una mayor paridad en puestos administrativos y mayor presencia masculina en puestos relacionados con la industria.

Smurfit Kappa se implica en fomentar la presencia femenina en profesiones tradicionalmente más masculinizadas. Para ello existen campañas de visibilización de la mujer en puestos de relevancia como RISE o la formación de mujeres en puestos más industriales como la que se está llevando a cabo con Cruz Roja.

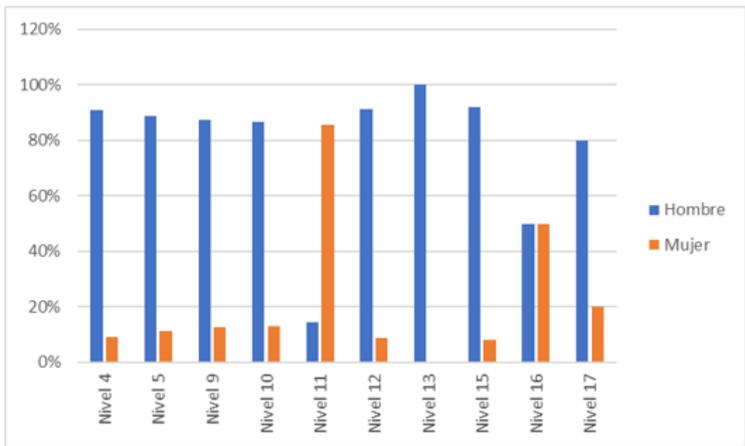
### D. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



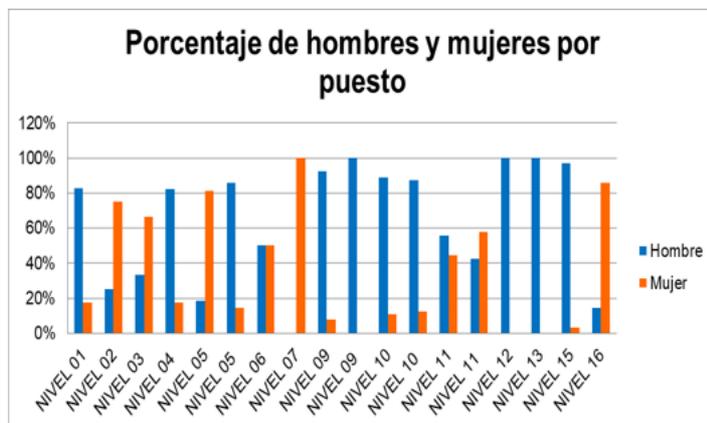
% por Puesto, según sexo		
sexo	Hombre	Mujer
NIVEL 01	83%	17%
NIVEL 02	25%	75%
NIVEL 03	33%	67%
NIVEL 04	82%	18%
NIVEL 05	19%	81%
NIVEL 05	86%	14%
NIVEL 06	50%	50%
NIVEL 07	0%	100%
NIVEL 09	92%	8%
NIVEL 09	100%	0%
NIVEL 10	89%	11%
NIVEL 10	88%	13%
NIVEL 11	56%	44%
NIVEL 11	42%	58%
NIVEL 12	100%	0%
NIVEL 13	100%	0%
NIVEL 15	97%	3%
NIVEL 16	14%	86%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



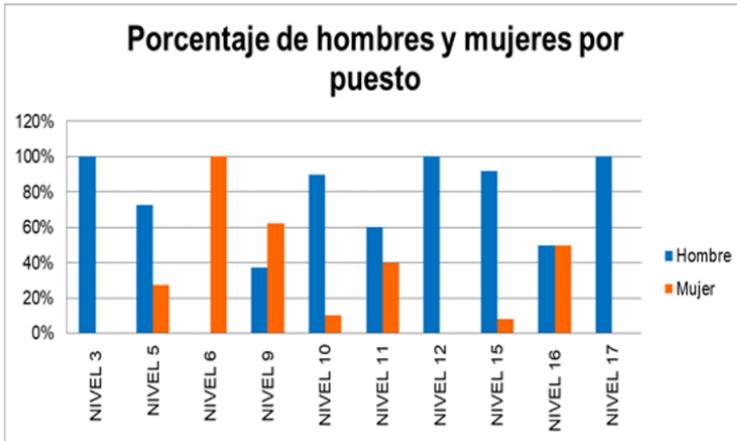
% por Puesto, según sexo		
sexo	Hombre	Mujer
Nivel 4	91%	9%
Nivel 5	89%	11%
Nivel 9	88%	13%
Nivel 10	87%	13%
Nivel 11	14%	86%
Nivel 12	91%	9%
Nivel 13	100%	0%
Nivel 15	92%	8%
Nivel 16	50%	50%
Nivel 17	80%	20%
<b>Total general</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>

#### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



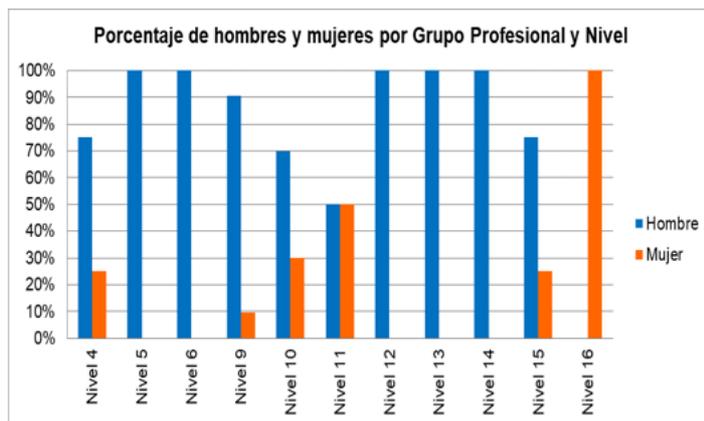
% por Nivel, según sexo		
	Hombre	Mujer
NIVEL 4	50%	50%
NIVEL 5	88%	12%
NIVEL 6	0%	100%
NIVEL 9	91%	9%
NIVEL 10	93%	7%
NIVEL 11	33%	67%
NIVEL 12	100%	0%
NIVEL 13	100%	0%
NIVEL 15	96%	4%
NIVEL 16	33%	67%
NIVEL 17	100%	0%
<b>Total general</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART**



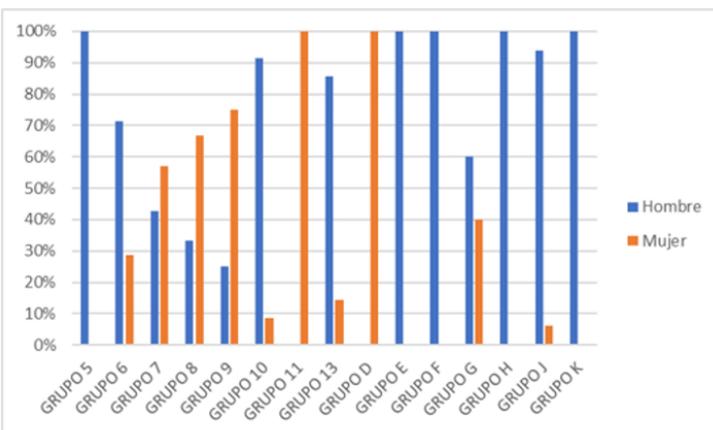
% por Nivel, según sexo		
	Hombre	Mujer
NIVEL 3	100%	0%
NIVEL 5	73%	27%
NIVEL 6	0%	100%
NIVEL 9	38%	63%
NIVEL 10	90%	10%
NIVEL 11	60%	40%
NIVEL 12	100%	0%
NIVEL 15	92%	8%
NIVEL 16	50%	50%
NIVEL 17	100%	0%
<b>Total general</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>

**DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO**



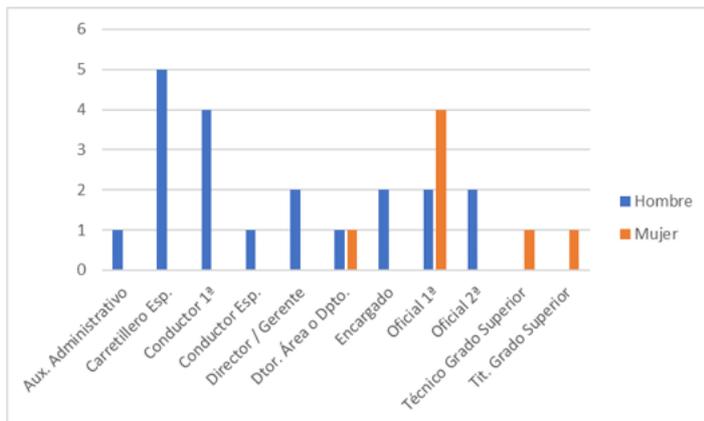
% por Grupo Profesional y Nivel, según sexo		
	Hombre	Mujer
Nivel 4	75%	25%
Nivel 5	100%	0%
Nivel 6	100%	0%
Nivel 9	90%	10%
Nivel 10	70%	30%
Nivel 11	50%	50%
Nivel 12	100%	0%
Nivel 13	100%	0%
Nivel 14	100%	0%
Nivel 15	75%	25%
Nivel 16	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>

**DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR**



% por Area, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
GRUPO 5	100%	0%	100%
GRUPO 6	71%	29%	100%
GRUPO 7	43%	57%	100%
GRUPO 8	33%	67%	100%
GRUPO 9	25%	75%	100%
GRUPO 10	91%	9%	100%
GRUPO 11	0%	100%	100%
GRUPO 13	86%	14%	100%
GRUPO D	0%	100%	100%
GRUPO E	100%	0%	100%
GRUPO F	100%	0%	100%
GRUPO G	60%	40%	100%
GRUPO H	100%	0%	100%
GRUPO J	94%	6%	100%
GRUPO K	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

### DIVISIÓN RECYCLING



Cuenta de Sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Aux. Administrativo	1		1
Carretillero Esp.	5		5
Conductor 1ª	4		4
Conductor Esp.	1		1
Director / Gerente	2		2
Dtor. Área o Dpto.	1	1	2
Encargado	2		2
Oficial 1ª	2	4	6
Oficial 2ª	2		2
Técnico Grado Superior		1	1
Tit. Grado Superior		1	1
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

Los niveles que están ocupados únicamente por el sexo masculino son los niveles que van desde el 12 al 15, que son puestos de oficial, almacenero, conductor de carretillas y las mujeres se ubican en puestos de nivel 6 y 11, eminentemente administrativos, como se ha comentado en el anterior punto. Sin embargo, en estos dos niveles, cabe resaltar que en la mayoría de las plantas se alcanza un nivel de equilibrio que llega incluso al 50%.

Entre los primeros niveles, del 1 al 5, también existe mayor proporción de hombres a mujeres. Estos se destinan a puestos de supervisión, jefes, mandos intermedios, etc. Esto podría suponer una segregación vertical, al existir poca presencia femenina entre estos puestos. Sin embargo, al ser un sector eminentemente masculinizado, cualquier puesto relacionado con producción, obtendrá los mismos resultados.

No ocurre lo mismo con la planta de Alcalá, ya que, al albergar la parte de producción, pero también la oficina central de Smurfit Kappa España, los puestos y niveles aparecen más compensados, siendo que en el área de producción se asemeja a los datos de las otras plantas.

De nuevo cabe destacar la importancia de fomentar el equilibrio de puestos, aumentando la presencia de mujeres en puestos de producción y proyectar la contratación de hombres para puestos tradicionalmente considerados femeninos.

**E. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON HIJOS**  
**DIVISIÓN DE CARTÓN.**

PLANTA DE ALCALÁ			
Personas por edad y nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
0	100	30	130
20 a 25	9		9
25 a 30	19	10	29
30 a 35	15	4	19
35 a 40	12	4	16
40 a 45	16	5	21
45 a 50	15	4	19
50 a 55	3	2	5
55 a 60	3		3
60 en adelante	8	1	9
1	49	23	72
30 a 35	4	2	6
35 a 40	5	1	6
40 a 45	11	8	19
45 a 50	6	6	12
50 a 55	7	4	11
55 a 60	4		4
60 en adelante	12	2	14
2	76	23	99
35 a 40	3	3	6
40 a 45	22	7	29
45 a 50	14	11	25
50 a 55	12	2	14
55 a 60	6		6
60 en adelante	19		19
3	14	1	15
45 a 50	4		4
50 a 55	2	1	3
55 a 60	4		4
60 en adelante	4		4
4	2		2
40 a 45	1		1
60 en adelante	1		1
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>77</b>	<b>318</b>
Antigüedad y nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
0	100	30	130
0 a 1 años	10	3	13
1 a 3 años	28	10	38
3 a 5 años	19	2	21
5 a 10 años	12	6	18
de 10 a 15 años	11	4	15
más de 15	20	5	25
1	49	23	72
1 a 3 años	4	3	7
3 a 5 años	4	3	7
5 a 10 años	5	4	9
de 10 a 15 años	9	4	13
más de 15	27	9	36
2	76	23	99
0 a 1 años	1		1
1 a 3 años	2	1	3
3 a 5 años	4	4	8
5 a 10 años	5	3	8
de 10 a 15 años	12	5	17
más de 15	52	10	62
3	14	1	15
1 a 3 años	1		1
de 10 a 15 años	1		1
más de 15	12	1	13
4	2		2
5 a 10 años	1		1
más de 15	1		1
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>77</b>	<b>318</b>
Por area y nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
Administration	48	46	94
0	16	13	29
1	4	15	19
2	20	17	37
3	8	1	9
Production General	78		78
0	37		37
1	20		20
2	17		17
3	4		4
Production Indirect	79	6	85
0	34	3	37
1	19	2	21
2	23	1	24
3	2		2
4	1		1
Sales	36	25	61
0	13	14	27
1	6	6	12
2	16	5	21
4	1		1
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>77</b>	<b>318</b>

PLANTA DE BURGOS			
Personas por edad, según Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
0	65	11	76
20 a 25	3		3
25 a 30	8	2	10
30 a 35	22	3	25
35 a 40	6	1	7
40 a 45	8		8
45 a 50	8	3	11
50 a 55	8		8
55 a 60	2	2	4
1	34	8	42
25 a 30	1		1
30 a 35	5		5
35 a 40	7	2	9
40 a 45	3	3	6
45 a 50	5	1	6
50 a 55	6		6
55 a 60	5	2	7
60 en adelante	2		2
2	38	9	47
35 a 40	1	4	5
40 a 45	13	3	16
45 a 50	10	2	12
50 a 55	10		10
55 a 60	2		2
60 en adelante	2		2
3	7		7
35 a 40	1		1
40 a 45	1		1
45 a 50	3		3
50 a 55	1		1
60 en adelante	1		1
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>
Antigüedad y Nº de Hijos			
	Hombre	Mujer	Total general
3	7		7
1 a 3 años	1		1
3 a 5 años	1		1
5 a 10 años	2		2
más de 15	3		3
2	38	9	47
1 a 3 años	2		2
3 a 5 años	2		2
5 a 10 años	3	1	4
de 10 a 15 años	11	6	17
más de 15	20	2	22
1	34	8	42
1 a 3 años	4	3	7
3 a 5 años	5		5
5 a 10 años	4		4
de 10 a 15 años	10	1	11
más de 15	11	4	15
0	65	11	76
0 a 1 años	2		2
1 a 3 años	11	3	14
3 a 5 años	17	3	20
5 a 10 años	6	2	8
de 10 a 15 años	14	2	16
más de 15	15	1	16
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>
Personal por Area y Nº de Hijos			
	Hombre	Mujer	Total general
Administration	3	6	9
2		1	1
1		3	3
0	3	2	5
Production Direct	102	8	110
3	6		6
2	22	2	24
1	22	2	24
0	52	4	56
Production Indirect	25	5	30
3	1		1
2	12	3	15
1	6		6
0	6	2	8
Sales	14	9	23
2	4	3	7
1	6	3	9
0	4	3	7
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>

### PLANTA DE CANOVELLES

Personas por Edad y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖0	41	7	48
35 a 40	8	1	9
45 a 50	7	2	9
30 a 35	6		6
25 a 30	6	2	8
40 a 45	6		6
55 a 60	3	1	4
50 a 55	3	1	4
60 en adelante	1		1
20 a 25	1		1
⊖1	39	4	43
50 a 55	8	2	10
45 a 50	7		7
55 a 60	6	1	7
40 a 45	6		6
30 a 35	5		5
35 a 40	5		5
60 en adelante	2		2
25 a 30		1	1
⊖2	45	9	54
40 a 45	16		16
45 a 50	11	1	12
60 en adelante	9		9
50 a 55	3	1	4
55 a 60	2	1	3
30 a 35	2	2	4
25 a 30	1		1
35 a 40	1	4	5
⊖3	6		6
40 a 45	3		3
50 a 55	2		2
45 a 50	1		1
<b>Total general</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>151</b>

Antigüedad y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖3	6		6
0 a 1 años	1		1
de 10 a 15 años	2		2
más de 15	3		3
⊖2	45	9	54
0 a 1 años	3	2	5
1 a 3 años	3		3
3 a 5 años	4	2	6
5 a 10 años		1	1
de 10 a 15 años	3	2	5
más de 15	32	2	34
⊖1	39	4	43
0 a 1 años	1		1
1 a 3 años	4	1	5
3 a 5 años	5		5
5 a 10 años	2		2
de 10 a 15 años	7		7
más de 15	20	3	23
⊖0	41	7	48
0 a 1 años	4		4
1 a 3 años	11	3	14
3 a 5 años	7		7
5 a 10 años	3	1	4
de 10 a 15 años	2		2
más de 15	14	3	17
<b>Total general</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>151</b>

Personas por Area y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖ Administration	4	6	10
0	1	2	3
1	1	1	2
2	2	3	5
⊖ Production Direct	76		76
0	25		25
1	22		22
2	27		27
3	2		2
⊖ Production Indirect	38	3	41
0	11	2	13
1	12	1	13
2	11		11
3	4		4
⊖ Sales	13	11	24
0	4	3	7
1	4	2	6
2	5	6	11
<b>Total general</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>151</b>

### PLANTA DE QUART

Personas por Edad y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖3	3	1	4
35 a 40		1	1
40 a 45	2		2
50 a 55	1		1
⊖2	47	4	51
35 a 40	4	1	5
40 a 45	14	2	16
45 a 50	15		15
50 a 55	11	1	12
55 a 60	3		3
⊖1	35	7	42
35 a 40	10	1	11
40 a 45	9	4	13
45 a 50	12		12
50 a 55	1	1	2
55 a 60	1		1
60 en adelante	2	1	3
⊖0	49	16	65
20 a 25	4	1	5
25 a 30	6	2	8
30 a 35	8	2	10
35 a 40	7	3	10
40 a 45	6	4	10
45 a 50	10	1	11
50 a 55	5	2	7
55 a 60	1		1
60 en adelante	2	1	3
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>162</b>

Antigüedad y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖3	3	1	4
0 a 1 años	1		1
5 a 10 años	1		1
de 10 a 15 años		1	1
más de 15	1		1
⊖2	47	4	51
0 a 1 años	4		4
1 a 3 años	2		2
3 a 5 años	4	1	5
5 a 10 años	3		3
de 10 a 15 años	5	1	6
más de 15	29	2	31
⊖1	35	7	42
1 a 3 años	3		3
3 a 5 años	1		1
5 a 10 años	4		4
de 10 a 15 años	2	3	5
más de 15	25	4	29
⊖0	49	16	65
0 a 1 años	12	2	14
1 a 3 años	10	2	12
3 a 5 años	4	3	7
5 a 10 años	5	3	8
de 10 a 15 años	4	3	7
más de 15	14	3	17
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>162</b>

Personas por Area y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
⊖ Administration	4	6	10
0	2	2	4
1		2	2
2	2	2	4
⊖ Production Direct	60		60
0	16		16
1	17		17
2	27		27
⊖ Production Indirect	58	3	61
0	23	2	25
1	15	1	16
2	18		18
3	2		2
⊖ Sales	12	19	31
0	8	12	20
1	3	4	7
2		2	2
3	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>162</b>

### PLANTA DE VIGO

Personas por Edad y nº Hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
2	23	3	26
40 a 45	9		9
45 a 50	10	2	12
50 a 55	2	1	3
55 a 60	1		1
60 en adelante	1		1
<b>1</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
30 a 35		1	1
35 a 40	4	2	6
40 a 45	3	1	4
45 a 50	3	1	4
50 a 55	2	1	3
55 a 60	3		3
60 en adelante	2		2
<b>0</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>51</b>
25 a 30	4	4	8
30 a 35	8	1	9
35 a 40	10		10
40 a 45	7		7
45 a 50	7	2	9
50 a 55	2		2
55 a 60	1		1
60 en adelante	4	1	5
<b>Total general</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Antigüedad y nº Hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
2	23	3	26
1 a 3 años	1	1	2
3 a 5 años	2		2
5 a 10 años		1	1
de 10 a 15 años	2		2
más de 15	18	1	19
<b>1</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
1 a 3 años		1	1
3 a 5 años	2	1	3
de 10 a 15 años	4		4
más de 15	11	4	15
<b>0</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>51</b>
0 a 1 años	2	4	6
1 a 3 años	10	1	11
3 a 5 años	4	1	5
5 a 10 años	5		5
de 10 a 15 años	5		5
más de 15	17	2	19
<b>Total general</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Personas por Area y nº Hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
Administration	1	4	5
0	1		1
1		2	2
2		2	2
<b>Production Direct</b>	<b>43</b>		<b>43</b>
0	21		21
1	12		12
2	10		10
<b>Production Indirect</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>32</b>
0	15	4	19
1	3	1	4
2	9		9
<b>Sales</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>
0	6	4	10
1	2	3	5
2	4	1	5
<b>Total general</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

### DIVISIÓN PAPEL PLANTA DE MENGIBAR

Personas por Edad y Nº de hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
0	47	7	54
20 a 25	3		3
25 a 30	7		7
30 a 35	4		4
35 a 40	3	1	4
40 a 45	5	3	8
45 a 50	4	1	5
50 a 55	4		4
55 a 60	9	1	10
60 en adelante	8	1	9
<b>1</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>27</b>
35 a 40	3		3
40 a 45	2	2	4
45 a 50	6	1	7
50 a 55	6	2	8
55 a 60	5		5
<b>2</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>48</b>
35 a 40	1	1	2
40 a 45	8	2	10
45 a 50	15	2	17
50 a 55	16		16
55 a 60	3		3
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
40 a 45	2	1	3
45 a 50	1		1
50 a 55		1	1
<b>Total general</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

Antigüedad y Nº de hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
0	47	7	54
0 a 1 años	12		12
1 a 3 años	3	1	4
3 a 5 años	2	1	3
de 10 a 15 años	5	3	8
más de 15	25	2	27
<b>1</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>27</b>
0 a 1 años	2		2
3 a 5 años	2		2
5 a 10 años	3	1	4
de 10 a 15 años	4	2	6
más de 15	11	2	13
<b>2</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>48</b>
0 a 1 años	2		2
1 a 3 años		1	1
3 a 5 años	2		2
5 a 10 años	3		3
de 10 a 15 años	9	3	12
más de 15	27	1	28
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
de 10 a 15 años	1		1
más de 15	2	2	4
<b>Total general</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

Personas por Area y Nº de hijos/as			
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
Administration	7	7	14
0		1	1
1		2	2
2	4	3	7
3	1	1	2
<b>Producción Directa</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>92</b>
0	35	5	40
1	14	2	16
2	32	1	33
3	2	1	3
<b>Producción Indirecta</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
0	12	1	13
1	6	1	7
2	7	1	8
<b>Total general</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

### DIVISIÓN RECYCLING

Personas por edad y Nº de hijos/as				Antigüedad y Nº de hijos/as				Personas por Área y Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general		Hombre	Mujer	Total general		Hombre	Mujer	Total general
H0	9	6	15	H0	9	6	15	H0	8	7	15
20 a 25	1		1	1 a 3 años	6	3	9	0	4	6	10
25 a 30	1	3	4	3 a 5 años	1	2	3	1	3	1	4
30 a 35	4	2	6	5 a 10 años	2	1	3	3	1		1
35 a 40	2	1	3	H1	8	1	9	H Producción Directa	12		12
40 a 45	1		1	0 a 1 años	1		1	0	5		5
H1	8	1	9	1 a 3 años	1	1	2	1	5		5
30 a 35	2	1	3	5 a 10 años	6		6	2	2		2
35 a 40	3		3	H2	2		2	3	2		2
40 a 45	1		1	0 a 1 años	1		1	0	2		2
45 a 50	1		1	1 a 3 años	1	1	2	1	2		2
50 a 55	1		1	3 a 5 años	1		1	2	1		1
H2	2		2	H3	1		1	3	1		1
35 a 40	2		2	3 a 5 años	1		1	Total general	20	7	27
H3	1		1	Total general	20	7	27				
35 a 40	1		1								
Total general	20	7	27								

En esta distribución de plantilla, se ofrecen tres tipos de análisis teniendo como objeto común el número de hijos: Según la antigüedad en la empresa, según la edad del trabajador/a y según el área donde se ubica.

Según se aprecia en las estadísticas, hay un alto porcentaje de personas que no tienen hijos, en torno al 55% en hombres y un 45% en mujeres.

Se aprecia que la edad media para tener el primer hijo en los hombres es a partir de los 35 años y de los 30 en mujeres. Conforme aumenta el número de hijos, aumenta también el tramo de edad y la diferencia entre sexos, siendo que hay mas hombres entre los 40-45 años con tres hijos o más.

El mayor porcentaje de población tanto en hombres como en mujeres es de 2 hijos, siendo significativo que son más los hombres que tienen 3 o más hijos, que en mujeres,

En cuanto al nivel de incidencia de la maternidad/paternidad en cuanto a áreas, al existir mayor número de personas en producción, mayor también es el índice de maternidad/paternidad, de igual modo, que, al existir mayor presencia de plantilla masculina, sea esta la que tenga mayor porcentaje.

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres, en el mercado laboral, en cuanto a conciliación y corresponsabilidad, bien es cierto que las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades familiares y domésticas.

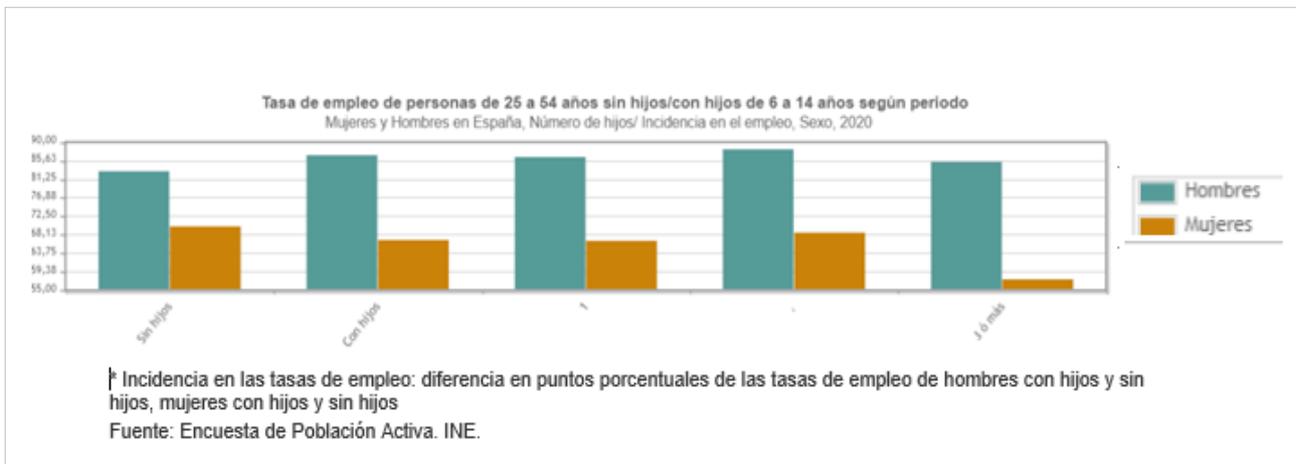
El impacto en el mercado laboral, cuando existen hijos o adultos dependientes, es muy diferente entre hombres y mujeres. La falta de servicios, el elevado precio de estos, la falta de oportunidades

para conciliar trabajo y familia hace que invertir en medidas de conciliación y corresponsabilidad suponga para las empresas un reto y una herramienta muy potente de competitividad y captación de talento entre ambos sexos.

Algunas maneras de conciliar trabajo y vida laboral son: el trabajo a tiempo parcial, flexibilidad horaria, permisos de maternidad/paternidad, excedencias, el teletrabajo.

Como se puede apreciar en esta estadística del INE, mientras la tasa de empleo en hombres se mantiene o aumenta según tiene un hijo o tres, la tasa de empleabilidad es inversamente proporcional al número de hijos. Contra más hijos, menor es su nivel de empleo.

Esto nos lleva a determinar que, pese a que esta desigualdad se ha ido recortando con los años, aún existe un componente social muy potente que nos indica que la mujer sigue manteniendo una mayor responsabilidad familiar



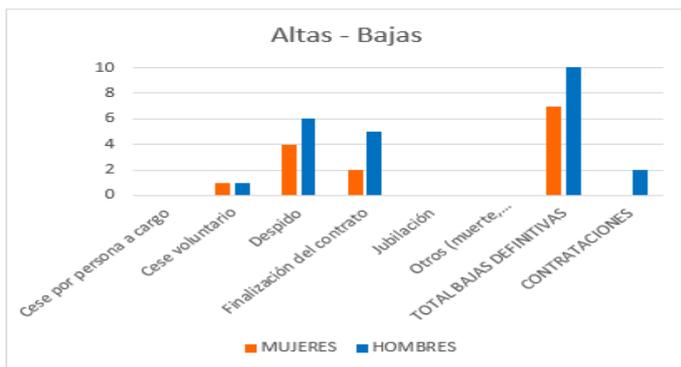
## F. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EL TIPO DE BAJA DEFINITIVA EN LA EMPRESA Y LAS CONTRATACIONES LLEVADAS A CABO

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



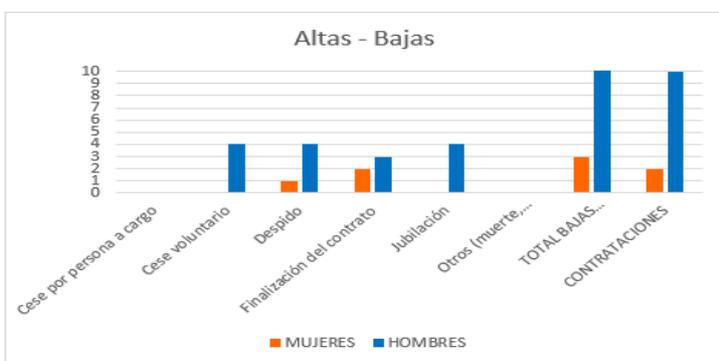
Altas - bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	0	1
Despido	0	1
Finalización del contrato	0	3
Jubilación	0	9
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	1
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	0	15
CONTRATACIONES	3	18

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



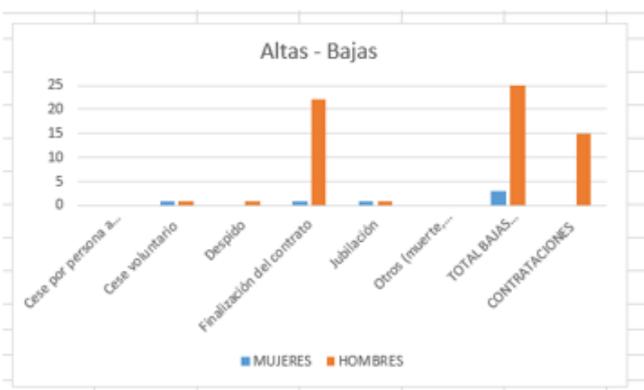
Altas - Bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	1	1
Despido	4	6
Finalización del contrato	2	5
Jubilación	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	7	12
CONTRATACIONES	0	2

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES



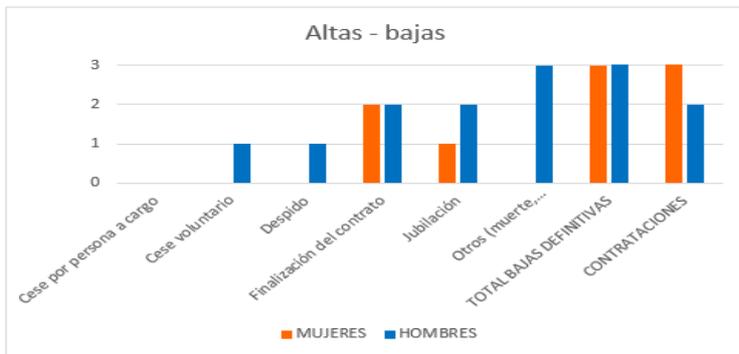
Altas - bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	0	4
Despido	1	4
Finalización del contrato	2	3
Jubilación	0	4
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	3	15
CONTRATACIONES	2	10

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART



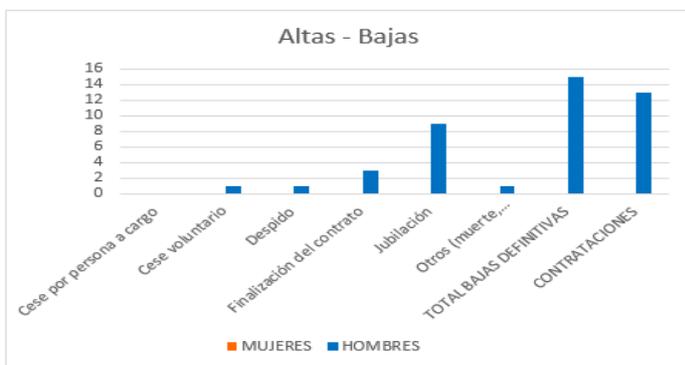
Altas - Bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	1	1
Despido	0	1
Finalización del contrato	1	22
Jubilación	1	1
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	3	25
CONTRATACIONES	0	15

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE VIGO



Altas - Bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	0	1
Despido	0	1
Finalización del contrato	2	2
Jubilación	1	2
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	3
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	3	9
CONTRATACIONES	4	2

### DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR



Altas - Bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	0	1
Despido	0	1
Finalización del contrato	0	3
Jubilación	0	9
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	1
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	0	15
CONTRATACIONES	0	13

### DIVISIÓN RECYCLING



Altas - Bajas	MUJERES	HOMBRES
Cese por persona a cargo	0	0
Cese voluntario	0	1
Despido	0	1
Finalización del contrato	0	3
Jubilación	0	9
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	1
TOTAL BAJAS DEFINITIVAS	0	15
CONTRATACIONES	0	1

En líneas generales, las personas que han cesado su relación contractual con la empresa, han sido en mayor número que las contratadas, a excepción de alguna planta.

Como cabe esperar dentro de un escenario donde el sexo masculino tiene mayor representación, resulta evidente que las bajas se produzcan también más en referencia a este sexo.

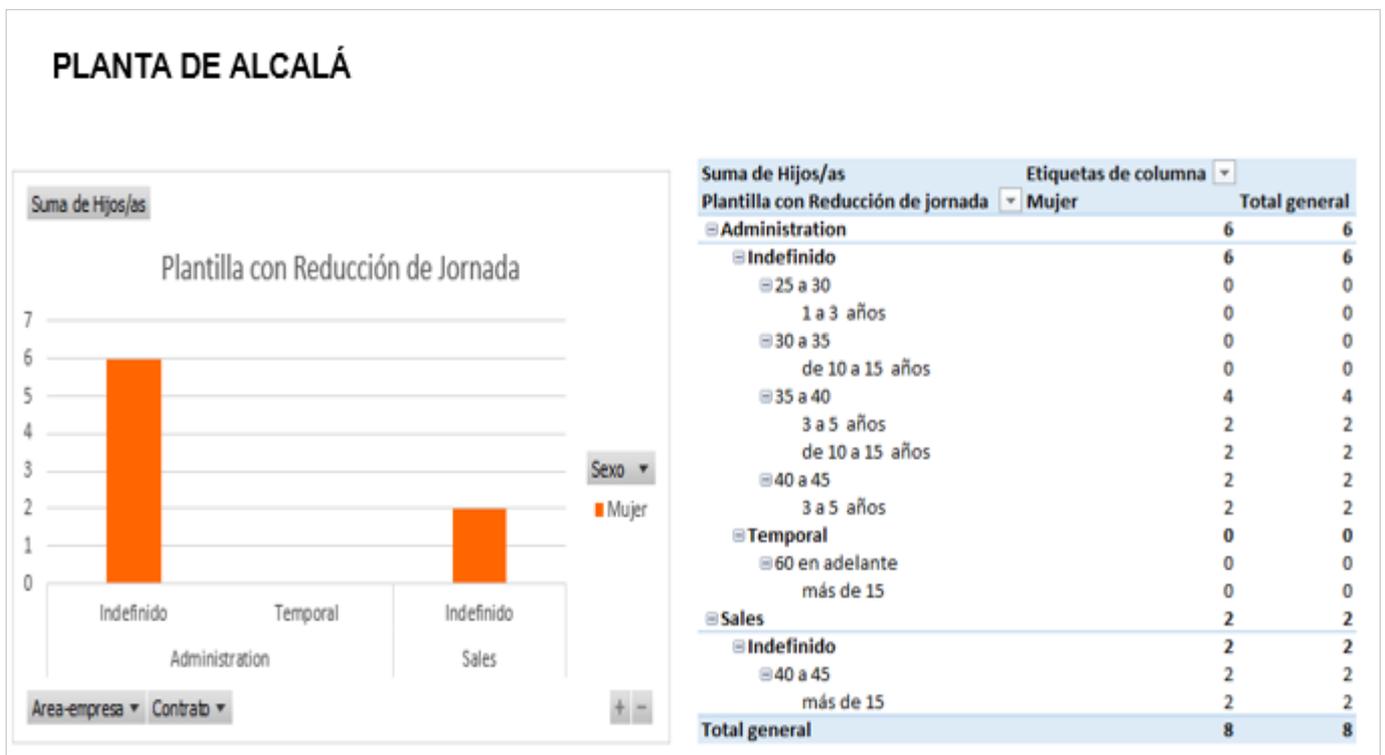
Es indicativo de cambio de tendencia, que a penas se produzcan bajas femeninas, aunque la contratación se sigue llevando a cabo más entre el sector masculino que entre el femenino.

Los motivos donde se producen más bajas se sitúan en las jubilaciones, signo inequívoco de que la plantilla tiende a renovarse.

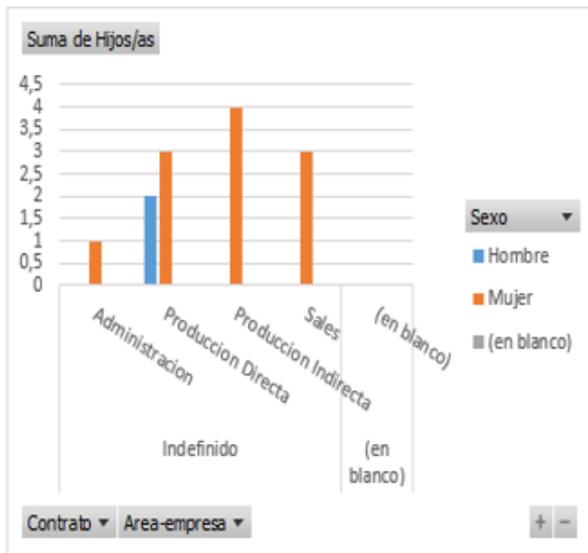
La tendencia de Smurfit Kappa España es crear medidas que favorezcan una mayor incorporación de las mujeres a la plantilla, desterrando estereotipos culturales y sociales, sobre los puestos de trabajo en producción o la mayor necesidad de que estos sean desarrollados por hombres.

**G. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON HIJOS QUE SE ACOGEN A UNA REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN SU EDAD Y ANTIGÜEDAD.**

**DIVISIÓN CARTÓN**

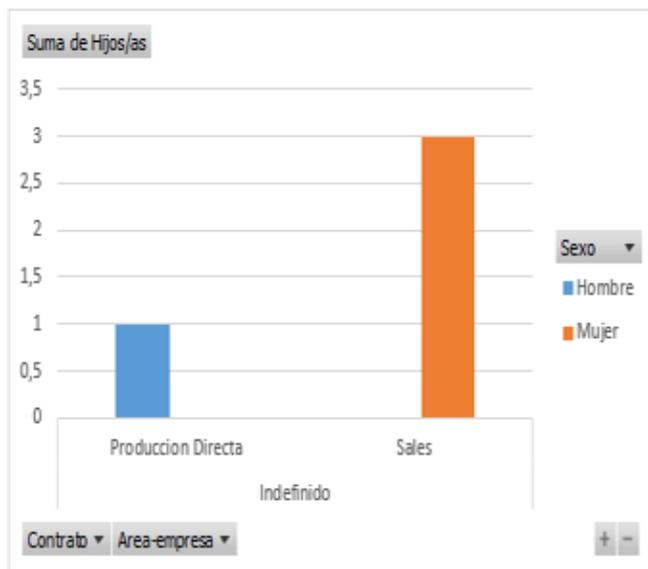


### PLANTA DE BURGOS



Suma de Hijos/as	Etiquetas de columna		Total general
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer (en blanco)	
<b>Administracion</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Indefinido		1	1
35 a 40		1	1
de 10 a 15 años		1	1
<b>Produccion Directa</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Indefinido	2	3	5
35 a 40		3	3
1 a 3 años		1	1
de 10 a 15 años		2	2
45 a 50	2		2
de 10 a 15 años	2		2
<b>Produccion Indirecta</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
Indefinido		4	4
35 a 40		2	2
de 10 a 15 años		2	2
40 a 45		2	2
de 10 a 15 años		2	2
<b>Sales</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
Indefinido		3	3
40 a 45		1	1
más de 15		1	1
45 a 50		2	2
más de 15		2	2
<b>(en blanco)</b>			
(en blanco)			
(en blanco)			
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

### PLANTA DE CANOVELLES



Suma de Hijos/as	Etiquetas de columna		Total general
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	
<b>Indefinido</b>		<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Produccion Directa</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
40 a 45	1		1
más de 15	1		1
<b>Sales</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
35 a 40		2	2
3 a 5 años		2	2
50 a 55		1	1
más de 15		1	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### PLANTA DE VIGO

No hay datos

### DIVISIÓN DE CARTÓN. PLANTA DE QUART



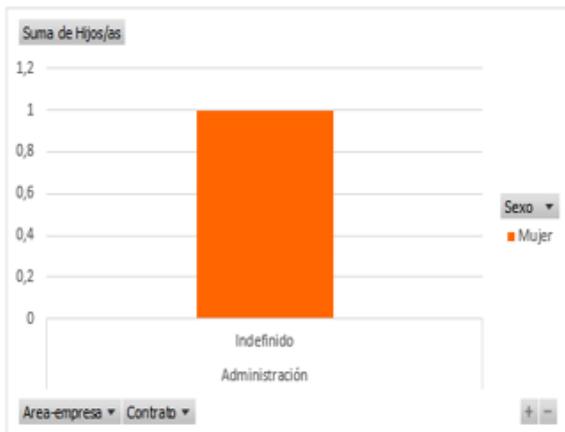
Cuenta de Hijos/as	Etiquetas de columna	Total general
Etiquetas de fila	Mujer	
⊖ Sales		2
⊖ Indefinido		2
35 a 40		1
40 a 45		1
<b>Total general</b>		<b>2</b>

### DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR



Personas por reducción jornada y nº Hijos/as	Mujer	Total general
Administración	1	1
1	1	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### DIVISIÓN RECYCLING



Suma de Hijos/as	Etiquetas de columna	Total general
Etiquetas de fila	Mujer	
⊖ Administración		1
⊖ Indefinido		1
⊖ 30 a 35		1
1 a 3 años		1
<b>Total general</b>		<b>1</b>

Se han eliminado las reducciones de jornada por el motivo de jubilación parcial, tanto en las plantas de Quart, Vigo, División de papel

En este caso Vigo no cuenta con reducciones de jornada por cuidado de hijo.

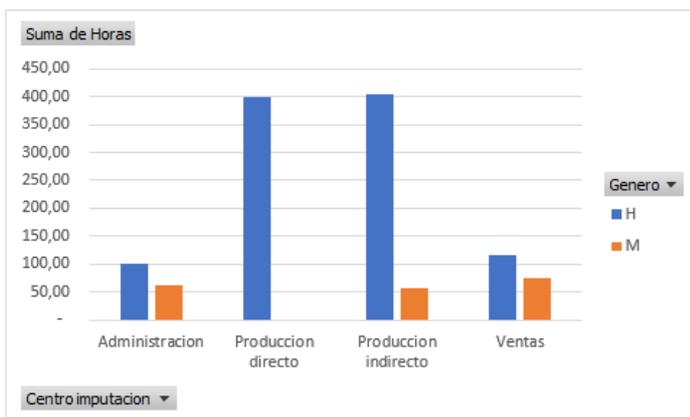
Como se puede observar la tendencia es que sean más mujeres que hombres las que soliciten la reducción de jornada por cuidado de hijo.

Así mismo, solicitan más la reducción de jornada las personas que tienen un contrato indefinido, siendo que no hay distinción en las áreas en las que se acogen a este derecho, ni entre los puestos de producción, ventas o administración.

A tenor de estos resultados, se recomienda el impulso de iniciativas destinadas a la corresponsabilidad y la conciliación familiar y seguir manteniendo los medios de información y divulgación de los permisos, licencias y derechos a en esta área.

### H. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR REALIZACIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA

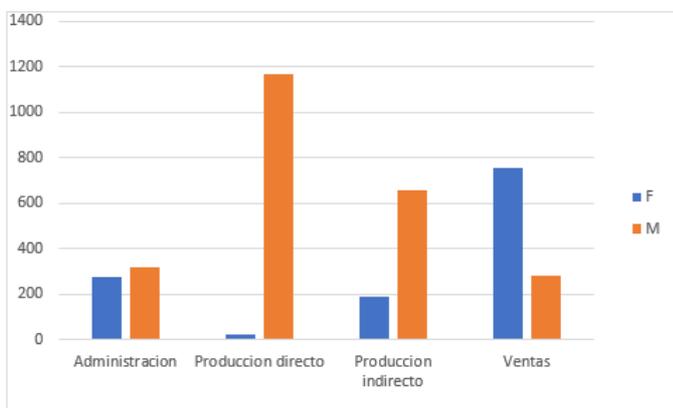
#### DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE ALCALÁ



Cuenta de Genero	Etiquetas		
Etiquetas de fila	H	M	Total general
Administracion	9	4	13
Produccion directo	74		74
Produccion indirecto	80	6	86
Ventas	16	7	23
<b>Total general</b>	<b>179</b>	<b>17</b>	<b>196</b>

Suma de Horas	Formación por Pue		
Formación por Pue	H	M	Total general
Administracion	101,75	63,00	164,75
Produccion directo	400,10		400,10
Produccion indirecto	403,75	57,00	460,75
Ventas	117,00	75,00	192,00
<b>Total general</b>	<b>1.022,60</b>	<b>195,00</b>	<b>1.217,60</b>

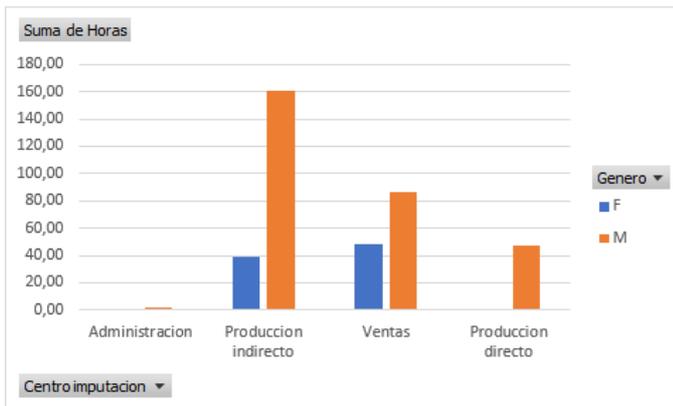
#### DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE BURGOS



Cuenta de Genero	Etiquetas		
Etiquetas de fila	F	M	Total general
Administracion	14	8	22
Produccion directo	7	129	136
Produccion indirecto	15	76	91
Ventas	28	17	45
<b>Total general</b>	<b>64</b>	<b>230</b>	<b>294</b>

Suma de Horas	Formación por Pue		
Formación por Pue	F	M	Total general
Administracion	275	317	592
Produccion directo	22	1.164	1.186
Produccion indirecto	188	658	846
Ventas	758	285	1.043
<b>Total general</b>	<b>1.243</b>	<b>2.424</b>	<b>3.667</b>

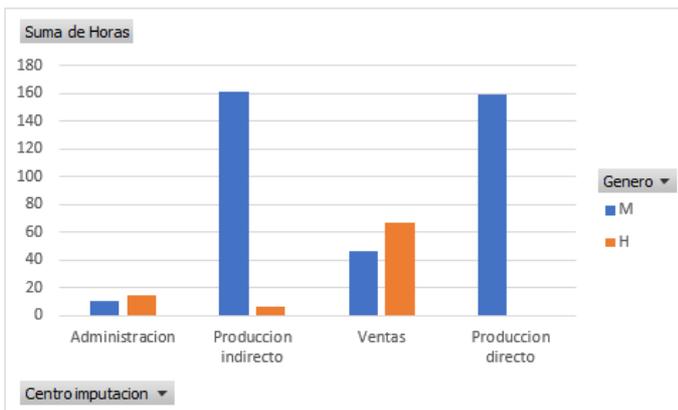
**DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE CANOVELLES**



Cuenta de Genero		Etiquetas		
Etiquetas de fila	F	M	Total general	
Administracion			1	1
Produccion directo			24	24
Produccion indirecto	4		99	103
Ventas	6		11	17
<b>Total general</b>	<b>10</b>		<b>135</b>	<b>145</b>

Suma de Horas		Formación por Pue		
Formación por Pue	F	M	Total general	
Administracion			2,00	2,00
Produccion indirecto	39,00		161,00	200,00
Ventas	48,00		86,00	134,00
Produccion directo			47,00	47,00
<b>Total general</b>	<b>87,00</b>		<b>296,00</b>	<b>383,00</b>

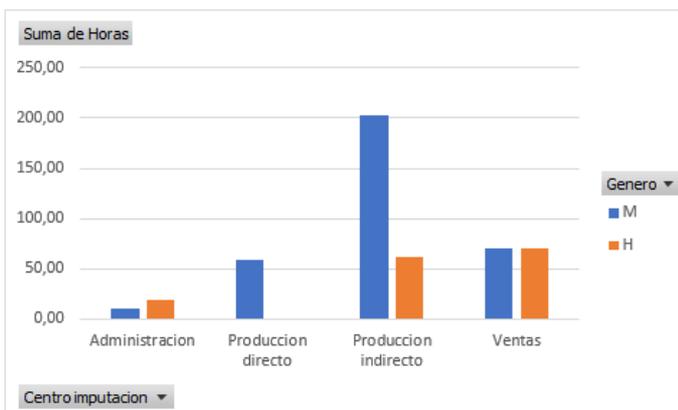
**DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE QUART**



Cuenta de Genero		Etiquetas		
Etiquetas de fila	F	M	Total general	
Administracion			10	27
Produccion directo			163	163
Produccion indirecto	5		77	82
Ventas	57		28	85
<b>Total general</b>	<b>79</b>		<b>278</b>	<b>357</b>

Suma de Horas		Formación por pue		
Formación por pue	M	H	Total general	
Administracion	11	14,5		25,5
Produccion indirecto	161	6		167
Ventas	46,5	67		113,5
Produccion directo	159,5			159,5
<b>Total general</b>	<b>378</b>	<b>87,5</b>		<b>465,5</b>

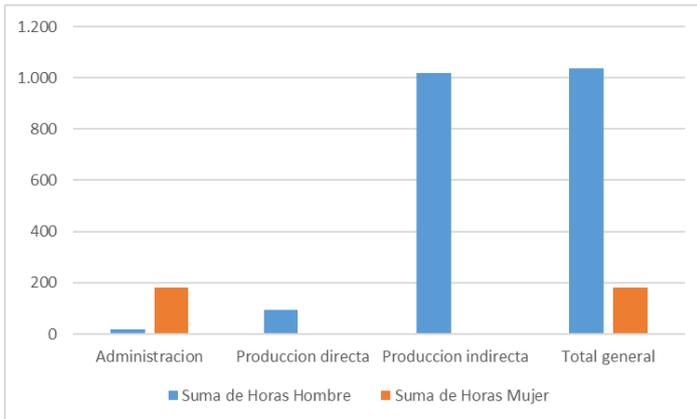
**DIVISIÓN CARTÓN. PLANTA DE VIGO**



Cuenta de Genero		Etiquetas		
Etiquetas de fila	F	M	Total general	
Administracion	6		7	13
Produccion directo			33	33
Produccion indirecto	9		48	57
Ventas	19		29	48
<b>Total general</b>	<b>34</b>		<b>117</b>	<b>151</b>

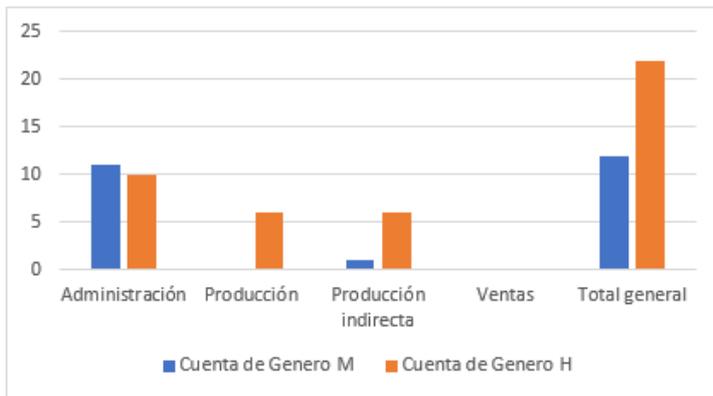
Suma de Horas		Formación por Pue		
Formación por Pue	M	H	Total general	
Administracion	11,00	19,00		30,00
Produccion directo	59,00			59,00
Produccion indirecto	203,00	62,00		265,00
Ventas	70,00	69,50		139,50
<b>Total general</b>	<b>343,00</b>	<b>150,50</b>		<b>493,50</b>

**DIVISIÓN PAPEL. PLANTA DE MENGIBAR**



Suma de Horas			
Formación por Puestos	Hombre	Mujer	Total general
Administración	18	180	198
Producción directa	93		
Producción indirecta	1.020	0	1.020
<b>Total general</b>	<b>1.038</b>	<b>180</b>	<b>1.218</b>

**DIVISIÓN RECYCLING**



Cuenta de Genero		
Etiquetas	M	H
Administración	11	10
Producción		6
Producción indirecta	1	6
Ventas		
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

En esta distribución, se analiza a las personas que han recibido formación a lo largo del año.

En cuanto a la formación en el área de administración, está directamente ligada a la formación en idiomas, inglés y/o francés, sin que exista ninguna diferenciación en cuanto a sexos. La leve diferencia entre la formación de mujeres y hombres en esta área es que, como hemos visto, suele estar más representada por el sexo femenino.

A nivel de producción se evidencia de nuevo que, al ser puestos eminentemente masculinizados, la formación que se recibe sea en mayor proporción para el sexo masculino.

## 6. CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2021

 Smurfit Kappa

## 6. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACCIÓN

SMURFIT KAPPA ESPAÑA es una Entidad cuyo personal está organizado en diferentes centros, teniendo presencia a nivel nacional, por lo que ciertos puestos de trabajo deben de desplazarse para el desempeño de sus funciones y/o dar respuesta a responsabilidades asociadas al mismo.

SMURFIT KAPPA ESPAÑA aplica a la totalidad de su plantilla:

- Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022. Código de Convenio núm. 99000355011982
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. Código de Convenio núm. 9900295511981
- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Código de Convenio núm. 99004345011982

Durante el análisis se ha analizado el convenio colectivo de aplicación para la Entidad sin que se hayan encontrados sesgos de género.

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.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de SMURFIT KAPPA ESPAÑA que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. De acuerdo con la normativa legal vigente, SMURFIT KAPPA ESPAÑA 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).

El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Aplicando los criterios de la herramienta del Ministerio la diferencia salarial en el total efectivo es de un 1%, siendo disminuida esta diferencia cuando se realiza el cálculo del salario total equiparado pasando a ser de un 4%.

## DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2021



Para dar respuesta a la normativa de igualdad y al RD 902/2020, se ha analizado toda la estructura retributiva desagregada por:

- complemento salarial y percepción extrasalarial
- sexo
- escalas de igual valor (según la valoración de puestos de trabajo)

Este análisis tiene la finalidad de identificar toda diferencia salarial mayor al 25% y por lo tanto poder establecer acciones que fomenten la equidad interna.

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

- la integración de pluses en la estructura retributiva vinculado a la existencia de diferentes plantas o centros de trabajo
- la vinculación de las personas a la empresa, ya que la antigüedad es un aspecto clave debido a que esta ficha de vinculación está relacionada con la pertenencia a una situación contractual anterior y donde ciertos complementos ya existían.
- la importante presencia de mujeres en el personal administrativo que tiene una estructura retributiva menor debido a que hay pluses que no los perciben porque están asociados a condiciones laborales donde se desempeña el puesto de trabajo.

En el caso de las percepciones extrasalariales, las diferencias vienen justificadas por circunstancias personales de cada trabajador/a como es el caso del complemento por incapacidad temporal, plus distancia, kilometraje, horas de formación entre otros.

Una vez analizada la situación retributiva por escalas de igual valor se aprecia la NO existencia de brecha salarial superior al 25% tomando como referencia los promedios y medianas efectivos y equiparados.

## 7. MEDIDAS Y ACCIONES POSITIVAS

## 1. AREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en la contratación, como en las distintas fases de reclutamiento, selección, entrevistas, elección de candidatos, etc.
- Garantizar y fomentar la presencia femenina en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, eliminando la feminización y/o masculinización de determinados grupos o categorías y marcando como objetivo la paridad.
- Realizar los procesos con la mayor transparencia, alejada de estereotipos, basando la elección únicamente en aspectos relevantes para el puesto, como es la formación, la experiencia, disponibilidad, etc.

### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Exigir a las empresas de trabajo temporal o empresas de contratación que seleccionen siempre CV de mujeres en la selección final
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de CV recibidos desagregados por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable contratación por planta
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Aumentar 3% cada uno de los años de la vigencia del plan de contrataciones de mujeres para reducir la brecha de género que existe en la plantilla
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable contratación por planta
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 3</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Jornadas de puertas abiertas/visitas/charlas para los colegios e institutos (antes de elegir el itinerario formativo) y hacer partícipes a las chicas de las posibilidades laborales que les puede ofrecer trabajar en este sector
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de visitas/eventos/charlas por planta
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH y dirección de planta
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 4</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Hacer entrega del plan de igualdad y de todos los documentos consensuados en esta negociación cuando se haga una nueva contratación
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de contrataciones realizadas
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable contratación por planta
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 5</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Continuar con los programas de formación e inserción de la mujer en el área de producción y conseguir la estabilidad en la Empresa de las participantes.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA Y CONTINUADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	nº de programas y nº de mujeres participantes y nº de mujeres contratadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH y dirección de planta
<b>FECHA</b>	Durante cada año de la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 6</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Realizar un guion de preguntas en las entrevistas de trabajo y mandar guía de buenas prácticas a las empresas de selección de personal y responsables de contratación
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Guion
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	2024
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

## 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Hacer públicas todas las vacantes que se produzcan en la empresa pudiendo tener acceso a ellas desde todas las plantas
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº vacantes publicadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Acordar un porcentaje de CV de mujeres seleccionados en los procesos de promoción
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº solicitudes presentadas desagregadas por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 3</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Envío de la información sobre las ofertas de formación a todo el personal de la empresa. Incluidas las personas que se encuentren en suspensión del contrato de trabajo o excedencia por cuidado de menores a su cargo y/o familiares.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de ofertas publicadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 4</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Realizar acompañamiento y, si fuese necesario, acciones formativas de reciclaje profesional a las/os trabajadoras/es que se incorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contratos por nacimiento, excedencias por cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, y bajas de larga duración.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº formaciones impartidas sobre incorporaciones
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 5</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Realizar acciones de formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad. En caso de que se produzcan vacantes en acciones formativas que no hayan sido cubiertas por las personas trabajadoras de la categoría/puesto a la que estaban destinadas, se ofertarán preferentemente a mujeres con categorías inferiores. La Comisión de Seguimiento propondrá medidas para la mejora de las acciones desarrolladas tras los resultados trasladados anualmente.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº formaciones impartidas sobre incorporaciones
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 6</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, acción formativa, número de horas.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de cursos
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Anualmente durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 7</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Disponer de una base de datos propia de la formación recibida, desglosada por sexo y actualizada.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	nº de cursos desagregado por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Anualmente durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 8</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº documentos revisados
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

### 3. FORMACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formar al personal, tanto los que conforman la Mesa negociadora del Plan de Igualdad, Comités de empresa y delegados sindicales, el personal que forma parte de los procesos de reclutamiento y selección, gerentes, mandos intermedios y en definitiva todo el personal que forma parte de la empresa en materia de igualdad y no discriminación, sensibilización e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar que el plan de formación y el proceso de formación se realice bajo el concepto de paridad.

#### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formar al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	nº de formaciones y nº de personas formadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formar a la plantilla en igualdad de trato y oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, para su incorporación al Plan de formación anual.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	nº de formaciones y nº de personas formadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	2024
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 3</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo y seguimiento de planes.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	nº de formaciones y nº de personas formadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Primer semestre 2024
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 4</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formar en igualdad/acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que formen parte de los procesos de selección, contratación, promoción y formación, incluidos mandos intermedios
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de formaciones y personas formadas desagregadas por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 5</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Dar una formación en igualdad inicial de acogida a las nuevas contrataciones
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de formaciones y personas formadas desagregadas por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 6</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formación de liderazgo y de desarrollo profesional desde la perspectiva de género para favorecer que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad
<b>ESTADO MEDIDA</b>	MEDIDA YA IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de formaciones y personas formadas desagregadas por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 7</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a la comisión de seguimiento y a la comisión instructora del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de formaciones y personas formadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

#### 4. CONDICIONES DE TRABAJO

##### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir las condiciones laborales, modalidad contractual, jornadas, permisos, licencias, movilidad, etc. De acuerdo a procesos objetivos libres de diferenciación por sexos.

##### MEDIDAS

MEDIDA 1	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Instalación y Adecuación de instalaciones (zonas vestuarios) y puestos de trabajo a la posibilidad de que trabajen mujeres
<b>ESTADO MEDIDA</b>	EN CURSO
<b>IDENTIFICADOR</b>	Análisis de instalaciones actuales
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de seguimiento
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

#### 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

##### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando y aplicándolas de forma igualitaria.

##### MEDIDAS

MEDIDA 1	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Difundir, compilar y actualizar los permisos y licencias puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, con una mención específica para los hombres.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Fichas realizadas de permisos
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Incorporar, siempre que sea posible, las jornadas continuadas según las necesidades del departamento y de la compañía
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de Jornadas intensivas implementadas por planta
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 3</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva del puesto de trabajo durante todo este periodo de excedencia.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de excedencias solicitadas y concedidas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 4</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Facilitar la adaptación de la jornada sin reducirla, siempre que sea posible, para aquellas personas que tengan a su cargo menores y/o familiares dependientes, siempre que se justifique convenientemente la necesidad.
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA Y CONTINUADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº de jornadas solicitadas y concedidas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 5</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Tener en cuenta para cambios de turno, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, o familia monoparental, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA Y CONTINUADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº cambios realizados desagregados por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 6</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Favorecer cambios de turnos, especialmente el nocturno, cuando exista una justificación de conciliación y corresponsabilidad. Cuando el cambio de turno sea de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras será aceptado por la empresa
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA Y CONTINUADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº cambios realizados desagregados por sexo
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 7</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Combinar el trabajo presencial con el teletrabajo en aras de favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal (art 34.8 del ET).
<b>ESTADO MEDIDA</b>	IMPLANTADA Y CONTINUADA dependiendo de situación personal excepcional
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº Solicitudes y aceptadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

## 6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Garantizar que las personas trabajadoras realicen su trabajo en un ambiente de respeto y libre de situaciones en los que puedan sentir algún tipo de discriminación o agresión, aun siendo por verbal, por razón de sexo.

### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Carta de comunicación a todo el personal y nuevas contrataciones
<b>ESTADO MEDIDA</b>	REALIZADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Comunicaciones realizadas
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable contratación por planta
<b>FECHA</b>	Anualmente y con nueva contratación
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Realización y publicación Protocolo de actuación
<b>ESTADO MEDIDA</b>	REALIZADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Comunicaciones realizadas
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	2023
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

## 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo, evitando la tendencia a la masculinización que por razones culturales y de costumbres se han estado instaurando en nuestro lenguaje tanto oral como visual.

### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Difusión Protocolo contra el Acoso y acciones de sensibilización en materia de igualdad
<b>ESTADO MEDIDA</b>	REALIZADO Y PRESENTADO
<b>IDENTIFICADOR</b>	8 de marzo - Día Internacional de la Mujer 25 de noviembre - Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de seguimiento
<b>FECHA</b>	Fechas acordadas durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Definición acciones complementarias de comunicación y sensibilización
<b>ESTADO MEDIDA</b>	REALIZADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Nº acciones
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de seguimiento
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

## 8. Violencia de género

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Sensibilizar, formar y fomentar el rechazo a cualquier tipo de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

### MEDIDAS

<b>MEDIDA 1</b>	
<b>DESCRIPCIÓN MEDIDA</b>	Difusión Guion Contra la Violencia de Genero
<b>ESTADO MEDIDA</b>	ACEPTADA
<b>IDENTIFICADOR</b>	Fecha
<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>FECHA</b>	Durante la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	Cada 6 meses
<b>EVALUACIÓN</b>	Cada dos años durante la vigencia del plan.

## 8. 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 de seguimiento tendrán una periodicidad semestral. 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.

Con una antelación de 4 meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, la Comisión de Seguimiento convocará una reunión a los efectos de iniciar el proceso de negociación del nuevo plan.

## 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:

En representación de la plantilla por:

- Miguel Angel Andrade (Alcalá), como asesor, sin voto
- Valentín Sánchez-Bermejo Delgado, División Cartón. (Alcalá) UGT
- Jordi Codina Sánchez, División Cartón (Canovelles) UGT
- Javier Jiménez Galán, División Cartón (Canovelles), CC.OO
- Carlos Enrique García Villarrubia, CC.OO
- Pablo Oliver Lozano, División Cartón (Quart), CC.OO
- Juana Medina Sánchez, División Papel/Mengíbar) UGT
- Emilio Plaza Castro, División Papel CC.OO.

En representación de la empresa por:

- María Azuaga, Recycling
- Silvia Domingo, División Cartón (Canovelles)
- Susana Sanz, División Cartón (Quart)
- Arantxa Ugarte, División Cartón (Burgos)
- Marta García, División Papel (Central). Baja en la negociación
- Cristina Alonso, División Cartón (Central)
- Nele Blauwhoff, División Papel
- Jon García, Dtor. RR.HH. División Papel
- Juanjo Medina, Dtor. RR. HH División Cartón

### III. EVALUACIÓN FINAL

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A. realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión del Seguimiento. 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 Comisión de Seguimiento 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.

## 9. ANEXOS

ANEXO I. Acta de constitución de la Mesa Negociadora



7 de abril de 2021

**ACTA CONSTITUCIÓN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD SMURFIT KAPPA ESPAÑA, S.A.**

**Reunión por video conferencia**

**REUNIDOS**

La representación de las personas trabajadoras:

**Pablo Oliver Lozano (Quart), CC.OO.**

**Carlos Enrique García Villarrubia (Burgos), CC.OO.**

**Javier Jimenez Galán (Canovelles), CC.OO.**

**Begoña Marugán, asesora CC.OO., y representante sindicato más representativo para centros sin RLT**

**Miguel Angel Andrade (Alcalá), CC.OO., como asesor.**

**Jordi Codina Sánchez (Canovelles) UGT**

**Valentín Sánchez-Bermejo Delgado (Alcalá) UGT**

**Fátima Gallardo, asesora UGT, y representante sindicato más representativo para centros sin RLT**

El resto de sindicatos que forman parte de la Representación Legal de los Trabajadores (Independientes, CIGA, CGT y USO) en los diferentes centros de Smurfit Kappa España. S.A., trasladan a la Representación de la Empresa que no participarán en esta Comisión y delegan su representación.

Y, por otra parte, la representación de la empresa:

**María Azuaga, Recycling**

**Nele Blauwhoff, División Papel**

**Silvia Domingo, División Cartón (Canovelles)**

**Susana Sanz, División Cartón (Quart)**

**Arantxa Ugarte, División Cartón (Burgos)**

**Marta García, División Papel (Central)**

**Jon García, Dtor. RR. HH División Papel**

**Juanjo Medina, Dtor. RR. HH División Cartón**



De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se reúnen por videoconferencia a las 10.00 horas del día 7 de abril de dos mil veintiuno, y se **formaliza la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Smurfit Kappa España, S.A.**, con la asistencia de las personas arriba relacionadas.

Comienza la sesión con una breve presentación por parte de todas las personas presentes.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad, y legitimación suficiente, como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad, y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Se informa por parte de la empresa, que se han valorado diferentes propuestas de varios proveedores para realizar una formación específica de sensibilización, funcionamiento de la Comisión Negociadora y desarrollo de la estructura del Plan de igualdad para los miembros de la Comisión Negociadora del Plan. Dicha formación tratará: la sensibilización en igualdad, definición de términos específicos en el ámbito de la Igualdad, contexto de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y legislación actual correspondiente en una primera sesión y, se complementarán los conocimientos sobre las funciones y competencias de la Comisión Negociadora dentro del desarrollo de los planes de igualdad en una segunda sesión. Esta formación, está programada para que sea impartida, en **formato telemático**, y constará de dos convocatorias de tres horas cada una, la primera sesión se realizará el **23 de abril** de 9:30 a 12:30 horas y una segunda sesión el **30 de Abril** en el mismo horario.

Se fija la fecha de la próxima reunión de la Comisión Negociadora el 26 de Abril a las 9h por video conferencia.



## 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la plantilla por:*

- Pablo Oliver Lozano (Quart), CC.OO.
- Carlos Enrique García Villarrubia (Burgos), CC.OO.
- Javier Jimenez Galán (Canovelles), CC.OO.
- Emilio Plazas Castro (Mengibar) CC.OO.
- Begoña Marugán, asesora CC.OO., representante sindicato más representativo para centros sin RLT, sin voto
- Miguel Angel Andrade (Alcalá), como asesor CCOO, sin voto.
- Jordi Codina Sánchez (Canovelles) UGT
- Valentín Sánchez-Bermejo Delgado (Alcalá) UGT
- Juana Medina Sánchez (Mengibar) UGT Papel
- Fátima Gallardo, asesora UGT, representante sindicato más representativo para centros sin RLT, sin voto

*En representación de la empresa por:*

- María Azuaga, Recycling
- Nele Blauwhoff, División Papel
- Silvia Domingo, División Cartón (Canovelles)
- Susana Sanz, División Cartón (Quart)
- Arantxa Ugarte, División Cartón (Burgos)
- Marta García, División Papel (Central)
- Jon García, Dtor. RR.HH. División Papel
- Juanjo Medina, Dtor. RR. HH División Cartón

## 2. Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

2. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
3. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico y para ello se:
  - Establecerá una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan y definición de: medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
  - Realizará el análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo 1 año) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:



Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Retribución
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de víctimas de violencia de género
  - Comunicación y sensibilización
4. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
  5. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
  6. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
  7. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
  8. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
  9. Cualquier otra función que se acuerde y se pudiera atribuir a la normativa actual sobre negociación de Planes de igualdad.

### **3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora**

#### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse, al menos una vez al mes, si fuera necesario avanzar con más agilidad, se coordinarían reuniones con menor periodicidad, así ambas partes se comprometen en el impulso para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.



- ✓ Si hubiera puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán redactadas incluyendo las manifestaciones de parte, si fuera necesario, y con motivo de la situación excepcional de emergencia sanitaria, serán aprobadas y ratificadas por email.

#### Funcionamiento Comisión:

- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de 15 días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 7 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier componente de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos la mitad de cada una de las partes.
- El voto de la RLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de componentes.

#### 3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así se pacta que por la parte de CCOO se designará a Miguel Ángel Andrade, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito, y se dará conformidad vía mail mientras las condiciones sanitarias así lo aconsejen y se firmará por las partes negociadoras a la finalización del plan para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



### 3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, asesores, y cualesquiera que intervengan en esta negociación, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.4. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

El tiempo de dedicación a trabajar y negociar cuestiones relativas al plan de igualdad será tiempo adicional a las horas sindicales y si hubiera gastos de desplazamiento estos correrán a cargo de la empresa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 7 de Abril de 2021.

Firma:

[...]

En representación de las personas Trabajadoras

Firma:

[...]

En representación de las personas de  
representación de la Empresa

## ANEXO II. Modelo de solicitud de contratación

## SOLICITUD CONTRATACIÓN DE PERSONAL

DIVISIÓN: CARTON

PLANTA:

PUESTO:

## NECESIDAD DE LA CONTRATACIÓN

VAC	RSV	NCS	NEV	ESP	PPR	OTR
<b>Breve descripción necesidad contratación:</b>						
Sustitución del puesto ocupado por						
<b>Nombre:</b>						
<b>Salario Bruto: €</b>						
<b>Salario empleado al que sustituye:</b>						
<b>Fecha incorporación:</b>						
<b>Fecha prevista baja (temporales)</b>						

## TIPO DE CONTRATACIÓN EN ESPAÑA

1. INDEFINIDO (INDE)	EN PRÁCTICAS (PRAC)
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN (IN97)	PARA LA FORMACIÓN (APRE)
POR OBRA O SERVICIO (OBRA)	DE RELEVO (RELE)
CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO (EVEN)	BECARIOS (BEPR)
DE INTERINIDAD (INTE)	
A TIEMPO PARCIAL	

<b>Autorización Gerente General Regional / Gerente General</b>	<b>Autorización Director RRHH División Cartón Ondulado</b>	<b>Autorización CEO División Cartón Ondulado</b>
Fecha:	Fecha:	Fecha:

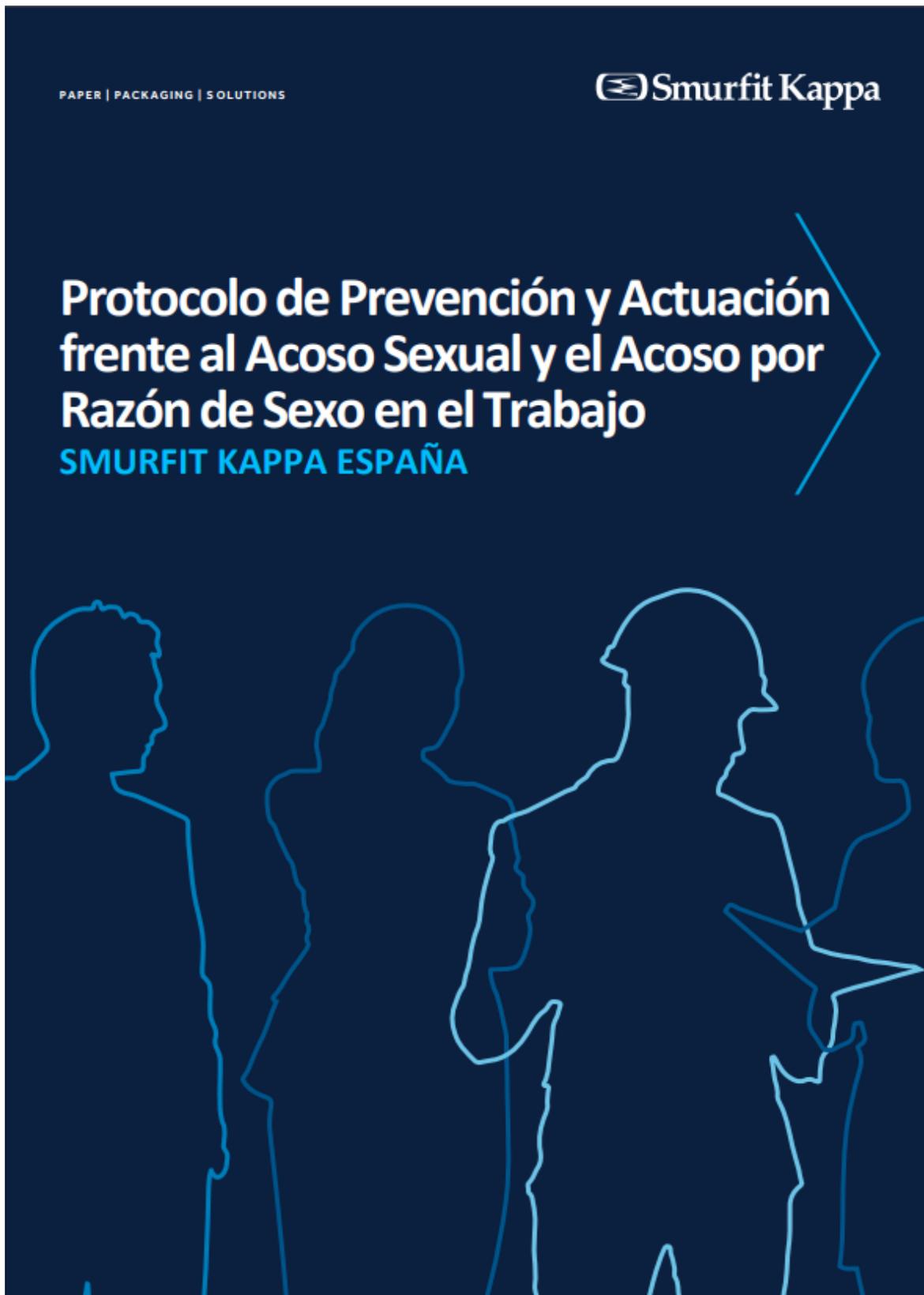
## NECESIDAD CONTRATACIÓN

- VAC Sustituir a otro trabajador con contrato indefinido que está de vacaciones, con permiso, etc; pero este trabajador permanece el alta laboral.
- RSV Sustituir a otro trabajador con contrato indefinido que está de baja, pero éste tiene derecho a reserva del puesto de trabajo.
- NCS Reemplazar una baja definitiva en un puesto necesario ahora y que se estima necesario en el futuro de forma permanente.
- NEV Crear un nuevo puesto necesario ahora y que se estima necesario en el futuro de forma permanente.
- ESP Trabajos específicos y concretos, cuya realización no será necesaria permanentemente, o sólo será necesaria periódicamente.
- PPR Fabricar productos para atender pedidos punta.
- OTR Cuando la necesidad de la contratación no se puede incluir en ninguno de los cinco grupos anteriores.

## TRAZABILIDAD

1) Firma Gerente General Regional – 2) Firma Director RRHH División – 3) Aprobación y Firma CEO División

ANEXO III. Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo



## 1.- INTRODUCCIÓN-REFERENCIAS LEGALES

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, la representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El presente documento describe la sistemática de actuación ante situaciones que pudieran constituir directa o indirectamente acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Desde el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, se manifiesta que el acoso sexual es una variedad de comportamientos y prácticas inaceptables que van más allá del abuso físico. La violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas.

Las personas que perpetren el acoso pueden ser gerentes, supervisores, pares, colegas y terceras partes como clientes, proveedores, participantes o amistades, personas cercanas a la víctima, por lo que la entidad debe comprometerse a atajarlo en cuanto tenga conocimiento según cada circunstancia.

## 2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución efectiva de este compromiso, SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A. y la representación sindical, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS**

El presente procedimiento es de aplicación en todos los centros de trabajo de SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A.

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación y tramitación con rigor y eficacia de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de Smurfit Kappa España S.A, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Smurfit Kappa España S.A. en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de Smurfit Kappa España S.A., reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por de la empresa de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que la empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de Smurfit Kappa España S.A. se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la aprobación de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección de la empresa, o bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo, así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la **Comisión de Instrucción**.

#### 4.-DEFINICIONES

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente "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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

Téngase en cuenta que según el Artículo 13 de la prueba en la Ley 3/2007, "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".

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

##### 1. ¿Qué se considera acoso sexual?

El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es "[...] 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".

##### 2. ¿Qué se considera acoso por razón de sexo?

El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente "Constituye acoso por razón de sexo y es 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".

##### 2.1. ¿Qué se considera discriminación por embarazo o maternidad?

El Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo".

##### 3. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de **acoso sexual** se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 actualizar, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La **diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo**, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

**El acoso moral**, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral *toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menos cabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.*

**Acoso laboral**: *designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos.*

#### 4. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

##### a. **Tipologías de acoso sexual:**

###### *Conductas verbales*

Acoso sexual ambiental:

- Creando un ambiente intimidatorio, hostil a través de bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Chantaje sexual:

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, vía telefónica o a través de redes sociales, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Otras conductas (verbales, no verbales y/o de carácter físico)

- Presiones y amenazas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Ciberacoso en ámbito laboral mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente las redes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación.

## **b. Tipología de acoso por razón de sexo**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.
- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional siempre y cuando esté relacionado con razón de sexo.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

### **c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su categoría profesional o su capacidad profesional dentro de esa cambiar por concepto de nuestra realidad de empresa.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## **5. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO/ACTUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de nuestra empresa y centros de trabajo.

**Comisión Instructora (única para SK España)**: Comisión temporal compuesta por 4 personas, dos por parte de la Dirección de la Empresa (1 por la División Cartón y 1 por la División Papel) y dos por parte de la Representación de la Personas Trabajadoras; asistidas, si así se decidiera, por una persona experta externa; en ningún caso las personas participantes en la misma podrán tener una relación de dependencia/cercanía con la persona denunciante o denunciada; claramente ninguna persona denunciada o denunciante podrá formar parte de esta Comisión; si fuera el caso la persona o personas, serán sustituidas por la representación correspondiente.

La parte social de la Comisión instructora estará compuesta por dos personas en representación de los sindicatos mayoritarios de la empresa.

Su objetivo será la investigación de la denuncia, analizando los hechos objetivos en cada caso y presentando un informe de conclusiones a la Dirección de la Empresa quien deberá adoptar las medidas oportunas.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.

- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar la apertura de expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

**Expertos Externos:** profesionales que cuenten con experiencia y formación especializada en esta materia, invitados por la Comisión de Instrucción, a participar en Comisiones de Investigación; en los casos de acoso sexual la participación de una persona externa será obligatoria.

## 6.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Dirección General de Smurfit Kappa España S.A, manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo el principio básico del derecho de las personas trabajadoras a un trato respetuoso y digno.

En este sentido, la Dirección de SMURFIT KAPPA ESPAÑA manifiesta expresamente que:

- Toda Persona Trabajadora tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda situación de acoso constituye, en principio, una posible situación de discriminación que en ningún caso puede ser tolerada por la Empresa.
- Toda Persona Trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Procedimiento.

Asimismo, la Dirección General de SMURFIT KAPPA ESPAÑA asume el compromiso de promover que sea denunciada cualquier situación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo quien la sufre o por quien sea conocedor/a de los hechos; así como de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar conductas que pudieran definirse como acoso en el ámbito en el Trabajo.

Para hacer efectivo dicho compromiso la Dirección del centro de trabajo se compromete a dotar de los mecanismos de control y detección necesarios para prevenir, detectar y eliminar cualquier tipo de conducta contraria a la dignidad de las Personas Trabajadoras y en su virtud se procede a implantar el presente Procedimiento de Actuación.

## 7.- GARANTÍAS RECTORAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- **Protección de la intimidad** de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuanto lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.
- **Audiencia imparcial y tratamiento justo** para todas las personas afectadas.

- **Confidencialidad de la información y actuaciones practicadas:** No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.
- **Celeridad en la tramitación** urgente, sin demoras indebidas.
- **Adopción de las medidas** de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda **imputación, acusación o denuncia falsa** en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

### **Criterios de Actuación**

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo a través de la Comisión Instructora, utilizando cualquiera de los siguientes canales:

- email establecido al efecto: [acoso@smurfitkappa.es](mailto:acoso@smurfitkappa.es); las personas con acceso a este correo serán las definidas como integrantes de la Comisión de Instrucción.
- Si se recibiera una denuncia por el canal “Speak Up”, la Dirección de Recursos Humanos comunicará la misma a la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas.

### **Garantías de Actuación**

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- **Respeto y confidencialidad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad por parte de las personas que componen el Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.
- **Protección de las víctimas** y acompañamiento mientras dure. Intentar que se la entrevista el menor número de veces posible durante el proceso y una vez finalizado restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- **Prudencia:** Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor prudencia hacia todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas y los plazos previstos en el Protocolo de Actuación.
- **Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, siempre que se haya actuado de buena fe.

- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones en el trabajo de la víctima, la Empresa se compromete a restituir a las Persona denunciante en las condiciones más próximas posibles a su situación en el trabajo de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Inadmisión de Denuncias Falsas:** Si investigados los hechos denunciados se comprobara que las actuaciones surgen a partir de una denuncia falsa sin ningún tipo de fundamento, la Empresa se compromete a adoptar las medidas oportunas para evitar ese tipo de actuaciones contrarios a la legalidad y eliminación de conductas que atenten contra la dignidad y respeto de las Personas Trabajadoras.
- Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.
- La empresa asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

## 8.- METODO OPERATIVO

### 8.1.- ACTUACIÓN REACTIVA.

#### 8.1.1.- Criterios de actuación.

Toda persona trabajadora de SMURFIT KAPPA ESPAÑA S.A. que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la **Comisión de Instrucción** por medio de los canales establecidos anteriormente (por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo).

Una vez informada la Comisión de Instrucción, esta deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación.

Del mismo modo, tras la recepción de la denuncia las personas pertenecientes a la Comisión de Instrucción, firmarán el documento de compromiso de confidencialidad y darán paso al inicio de la investigación.

Según la gravedad de los hechos, si las personas que instruyen el expediente informador lo ven adecuado podrá solicitar la adopción de medidas cautelares, tales como:

- La licencia temporal de la persona denunciada durante el tiempo necesario para que se investigue la denuncia.
- Separar a las personas involucradas para que no coincidan en los turnos.
- Cualquier otra medida que se considere necesaria y respete los principios de legalidad, presunción de inocencia...

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina o turno, será la Comisión de Instrucción la que decida qué persona es trasladada, facilitando el Departamento correspondiente que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

#### **La Comisión deberá:**

- Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
- Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.
- El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible.

#### **Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.**

En este plazo La Comisión de Investigación se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas así como de cualquier otra que se considere puede aportar información a la investigación.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que se hayan vertido. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Al final del proceso La Comisión de Instrucción redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa, así como a las personas involucradas (denunciante y denunciada) para proceder de conformidad.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción.

Si la Comisión de Instrucción considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta una vez valorado conjuntamente con la víctima, dará traslado al Ministerio Fiscal.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido, además de por los componentes de la Comisión; dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

Quién considere que ha sido objeto acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, o plantee una denuncia en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y quién preste asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigo, no será objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento en el trabajo grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistidos por un representante legal de los trabajadores u otra persona de confianza de la misma, a su elección.

#### **Denuncias infundadas o falsas.**

Si tras la investigación de los hechos, el Informe de Conclusiones llegara a la convicción de que el escrito de Denuncia resultara realizado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, una vez valorados los hechos, se propondrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s a los efectos oportunos

#### **Seguimiento y control.**

La Comisión de Instrucción comunicará al Director/Gerente General del centro de trabajo o, en su caso, Dirección de Recursos Humanos de la planta o fábrica, el resultado y conclusiones de la investigación, para que se adopten las medidas oportunas, y archivará los Informes de Conclusiones así como la documentación anexa al Expediente garantizando la aplicación de las obligaciones que procedieran en materia de Protección de Datos de carácter personal.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas corresponderá tanto a la Dirección del centro de trabajo como a la Dirección de Recursos Humanos, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

## MODELOS

## MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por mi empresa la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:



## ANEXO IV

**GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como 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 vida privada”

**GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente

**ACUERDO PREÁMBULO**

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

(Nombre de la empresa) insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

### **Ámbito Personal**

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de EMPRESA contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

### **Ámbito funcional de Actuación**

Todas las entidades y centros de trabajo del Grupo.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

#### **1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales

la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

### **4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

### **5. Acreditación de la situación legal de desempleo**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

### **6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo**

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

## **7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

## **8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género**

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

### **Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004**

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

#### **1. Condición para aplicar estas medidas.**

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

#### **2. Reducción de la jornada de trabajo.**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

#### **3. Reordenación del tiempo de trabajo.**

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

#### **4. Permisos.**

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusos cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

## 5. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

## 6. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

## 7. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos: Fondos ayuda escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades. Ayuda De XX mensualidades por cambio de domicilio. Por traslado

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

### Prestamos

Dotación económica.

Reembolso

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Tipo de interés: ¿? euros

Importe máximo: ¿? euros

Tiempo de devolución: 5 años

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

El tipo de interés será de un ¿? %.

Responsabilidades familiares.

Cuando sea necesario el cambio de domicilio

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.

**8. Vacaciones.**

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

**9. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.**

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

**10. Medidas de seguridad.**

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género trabaja en la misma empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

**Seguimiento y vigencia del acuerdo**

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

ANEXO V

	<p>PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p>PGSS – 10</p>
---	--	------------------



División Cartón Ondulado

**PROCEDIMIENTO GENERAL  
TRABAJADORAS EN ESTADO DE GESTACIÓN,  
MATERNIDAD RECIENTE O LACTANCIA**

ES DOCUMENTO ORIGINAL		ES COPIA CONTROLADA Nº	13
ES COPIA NO CONTROLADA		ES COPIA CONTROLADA DUPLICADA Nº	

EDICIÓN: 01	FECHA DE EDICIÓN Y APLICACIÓN: 05.06.2017	PÁGINA 1 DE 10
-------------	---	----------------

 Smurfit Kappa	PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia	PGSS – 10
---	---	-----------

## ÍNDICE

- 1.- OBJETO
  - 2.- ALCANCE
  - 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
  - 4.- DEFINICIONES
  - 5.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA
  - 6.- DOCUMENTOS RELACIONADOS
  - 7.- RESPONSABILIDADES
  8. METODO OPERATIVO
    - 8.1.- ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
    - 8.2.- EVALUACIÓN DE RIESGOS
    - 8.3.- IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS, CORRECTIVAS O DE CONTROL
    - 8.4.- SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.
    - 8.5.- FORMACIÓN / INFORMACIÓN
    - 8.6.- VIGILANCIA DE LA SALUD
    - 8.7.- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES
    - 8.8.- TRABAJADORAS PUESTAS A DISPOSICIÓN POR UNA E. T. T.
  - 9.- DOCUMENTOS Y REGISTROS
  - 10.- FORMATOS
- ANEXO

 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	---	--

#### 1.- OBJETO

El objetivo general es de disponer de un proceso de intervención eficaz y eficiente ante la comunicación de alguna trabajadora de su situación de gestación, maternidad o lactancia.

#### 2.- ALCANCE

El presente procedimiento se realiza en el ámbito de la prevención de riesgos laborales durante el embarazo, maternidad reciente o lactancia y no será utilizado con fines diferentes a la prevención de riesgos laborales, y en ningún caso, con fines discriminatorios

#### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplicará en todos los centros de trabajo de la División de Cartón de SMURFIT KAPPA en España y Portugal y su contenido se tendrá en cuenta para la elaboración de los procedimientos y/o instrucciones específicos en dichos centros.

#### 4.- DEFINICIONES

**Trabajadora en estado de gestación:** Cualquier trabajadora que comunique su estado, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

**Trabajadora en situación de maternidad reciente:** Cualquier trabajadora que comunique su estado, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales. En España es la trabajadora que se encuentra dentro del período de seis semanas inmediatamente posterior al parto.

**Trabajadora en situación de lactancia:** Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales. En España es la trabajadora que se encuentra dentro del período de 9 meses inmediatamente posterior al parto.

**Riesgo durante el embarazo:** Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

#### 5.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

Los documentos que han servido de referencia para redactar el presente procedimiento son:

Manual General de Gestión de Seguridad y Salud En el Trabajo de la División de Cartón de SMURFIT KAPPA en España y Portugal.

Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

Directivas 92/85/CEE 94/33/CEE 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Directiva 91/383/CEE, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación en el Trabajo de duración determinada o de empresas de trabajo temporal

Especificación OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Política de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud de Smurfit Kappa Group de 29 de marzo 2.014.

 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	---	--

#### 6.- DOCUMENTOS RELACIONADOS

PGSS – 01. Identificación y evaluación de riesgos

PGSS – 02. Requisitos legales y otros requisitos

PGSS – 06. Información y comunicación

PGSS – 08. Formación

PGSS – 13. Coordinación de contratistas

PGSS – 14. Coordinación E. T. T.

PGSS – 17. Vigilancia de la Salud

#### 7.- RESPONSABILIDADES

El Director/Gerente General del centro de trabajo es responsable de asegurar la protección de las trabajadoras que se encuentren en cualquiera de las situaciones que son objeto de este procedimiento.

El Controller será el responsable de informar, facilitar los documentos necesarios y asesorar a la trabajadora afectada para la solicitud de la prestación de riesgo laboral durante el embarazo y la lactancia.

El responsable de Área o Departamento también lo es de asegurar la protección de las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia de su área de responsabilidad; así como asegurar la aplicación de las medidas preventivas o de protección establecidas.

El Técnico de prevención es responsable de identificar aquellas condiciones que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia e informar a la Dirección del Centro de trabajo, responsables de área/departamento y a las propias trabajadoras sobre los riesgos y las medidas de prevención a aplicar.

#### 8.- METODO OPERATIVO

##### 8.1.- ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La intervención se iniciará a partir de la comunicación de la trabajadora de su situación de embarazo o lactancia. Esta comunicación puede hacerse a través del Jefe inmediato superior o directamente al técnico de prevención. El superior jerárquico que haya recibido la comunicación, debe trasladarla al técnico de prevención en el plazo máximo de 24 horas.

##### 8.2.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

En el plazo de tres días hábiles desde la comunicación de la situación de gestación, maternidad reciente o lactancia de una trabajadora, el técnico de prevención revisará la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y concertará una visita médica con el servicio de vigilancia de la salud, emitiendo posteriormente un informe específico de revisión en el que hará constar la existencia o no de riesgos, justificando la determinación, así como la propuesta de medidas preventivas que se deben implementar en el caso de que fuese necesario.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	---	--

Si en el proceso de revisión se detectase algún cambio en relación con la evaluación inicial, que afectase al resto de trabajadoras asignadas al puesto de trabajo, se procederá a actualizar el informe de evaluación de riesgos, así como el listado de puestos exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.

Del informe se remitirá copia a la trabajadora afectada, a la persona que haya solicitado la reevaluación, a la dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores y a la persona responsable de poner en marcha las medidas preventivas.

### 8.3.- IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS, CORRECTIVAS O DE CONTROL

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Previa consulta con los representantes de los trabajadores, se determinará la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

### 8.4.- SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

Esta prestación debe solicitarse con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, cuando no sea posible implementar las medidas preventivas anteriormente expuestas para eliminar el riesgo. Es una prestación gestionada por la entidad gestora de contingencias profesionales (En España corresponde a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), y que la solicita la trabajadora afectada.

 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	--	--

#### 8.5.- FORMACIÓN / INFORMACIÓN

Deberá actualizarse la información a la trabajadora embarazada, en función de los resultados obtenidos en la revisión de la evaluación de riesgos; así como de las medidas preventivas a aplicar. Si de la revisión de la evaluación se derivase la aparición de algún riesgo específico, no contemplado en aquella, deberá impartirse la correspondiente formación centrada específicamente en el puesto de trabajo.

#### 8.6.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Como norma general, la vigilancia de la salud en estas situaciones será de carácter voluntario para la trabajadora, salvo que se apliquen las excepciones consignadas en la 92/85/CEE (en España, art 22 de la Ley 31/95) y centrada específicamente en los riesgos inherentes para la situación biológica en la que se encuentre la trabajadora, en el lugar de trabajo.

#### 8.7.- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

En el marco establecido por la Directiva 89/391/CEE (R. D. 171/04), cuando en mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán colaborar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. En este sentido, las empresas y trabajadores autónomos concurrentes habrán de considerar aquellas actividades que siendo propias de cada empresa, pudieran suponer un riesgo para la trabajadora gestante, de reciente maternidad o lactancia informándose mutuamente sobre los riesgos específicos y de las medidas preventivas a aplicar en relación con las actividades que desarrollen en el centro de trabajo de concurrencia.

#### 8.8.- TRABAJADORAS PUESTAS A DISPOSICIÓN POR UNA E. T. T.

Cuando una trabajadora puesta a disposición por una E. T. T. se encuentre en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia, se distinguirán estos dos supuestos:

- a) El estado biológico sobreviene o es conocido con posterioridad a su incorporación. En este caso, se remitirá a la trabajadora a la E. T. T. de procedencia, con una copia del informe específico de revisión de la evaluación de riesgos, acompañada de una solicitud de una certificación de aptitud del Servicio de Vigilancia de la Salud de la E. T. T.
- b) La E. T. T. informa de la puesta a disposición de una trabajadora que se encuentra en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia. En este caso, previo a su incorporación, el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales efectuará una revisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y emitirá el correspondiente informe específico de revisión del que enviará una copia a la E. T. T. para información a la trabajadora y la solicitud del certificado médico de aptitud.

 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	--	--

#### 9. DOCUMENTOS Y REGISTROS

Los documentos y registros derivados de este procedimiento son:

DOCUMENTO	RESPONSABLE DE SU ARCHIVO	TIEMPO DE CONSERVACIÓN
Comunicación de gestación, maternidad reciente o lactancia		
Informe de revisión de la evaluación de riesgos por razón de situación de gestación, maternidad reciente o lactancia		
Relación de Puestos de trabajo exentos de riesgos para la situación de gestación, maternidad reciente o lactancia		

#### 10. FORMATOS

FGSS – 01 – 03. Informe Específico de Revisión Evaluación de Riesgos

FGSS – 06 – 20. Comunicación del estado de gestación, maternidad reciente o lactancia

FGSS – 07 – 03. Consulta a Representantes de la Relación de puestos exentos de riesgos para mujeres en estado de gestación, maternidad reciente o lactancia

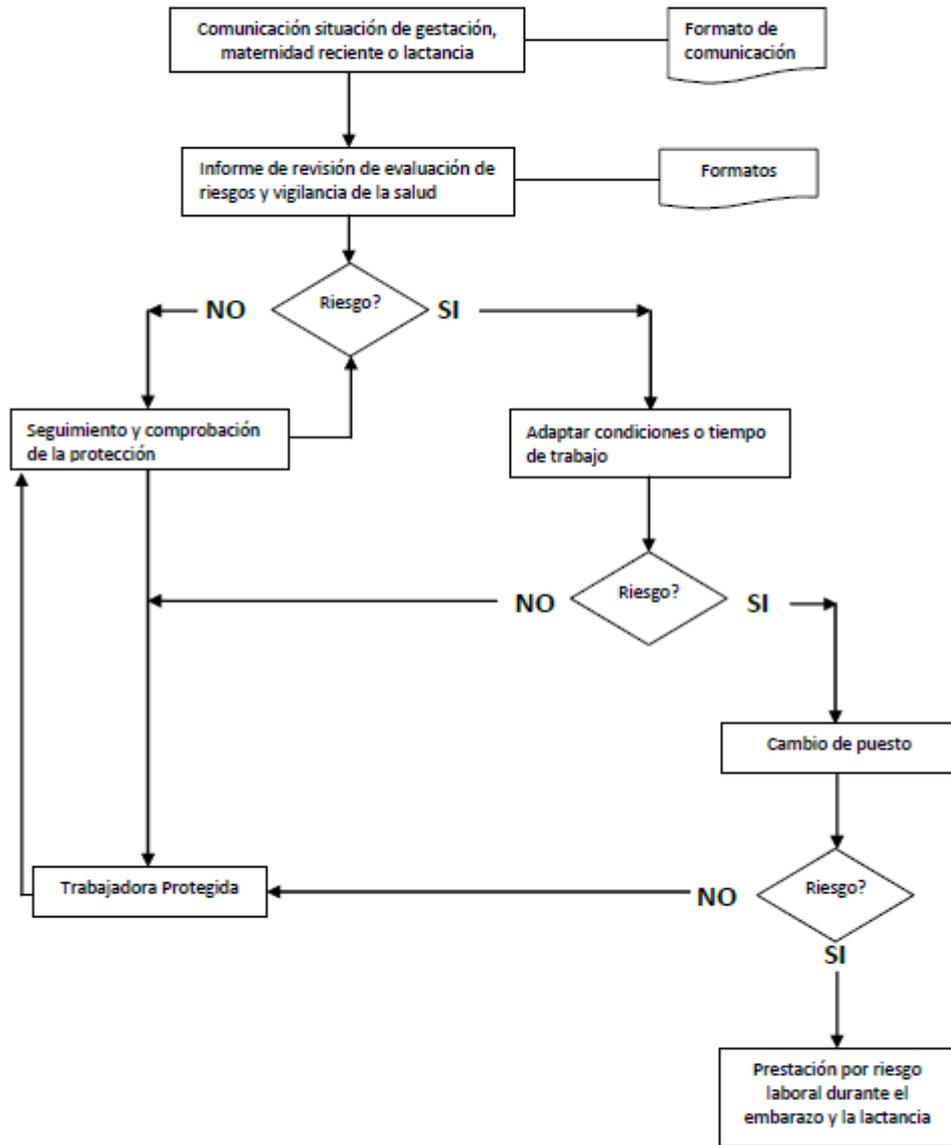
ANEXO I. Esquema

ANEXO II. Pautas Básicas de Salud

	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
--	---	--

ANEXO I

ESQUEMA



 Smurfit Kappa	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Trabajadoras en Gestación, Maternidad o Lactancia</p>	<p style="text-align: center;">PGSS – 10</p>
---	--	--

## ANEXO II. Pautas básicas de salud para trabajadoras en estado de Gestación, Maternidad Reciente o Lactancia.

- Repasar la ficha informativa del puesto de trabajo y consultar al servicio de prevención cualquier duda sobre los posibles factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo y sobre las medidas tendentes a eliminarlos/reducirlos.
- Utilizar el pasamanos siempre que se bajen o suban escaleras.
- Adoptar una postura correcta y evitar las posturas forzadas o extremas al realizar una tarea, incluyendo la posición de las manos en el uso de teclados (solicitar información al servicio de prevención, en caso de duda). Evitar cruzar las piernas en la posición sentada.
- Adaptar el puesto de trabajo y el espacio a las propias necesidades personales (alcances y cambios posturales).
- Para evitar golpes, extremando el orden y la limpieza en el puesto de trabajo, manteniendo cerrados los cajones de las mesas de trabajo y/o prestando especial atención a elementos sobresalientes en su área de trabajo.
- Eliminar o reducir en lo posible el manejo de pesos.
- Aumentar el número de pausas y realizar frecuentes cambios de posición (sentado – de pie).
- Valorar la necesidad de cambiar el medio de transporte utilizado.
- Evitar permanecer sola durante largos períodos de tiempo.
- Evitar el contacto con personas o con ambientes contaminados:
  - Humos
  - Fumadores
  - Ruido, vibraciones, radiaciones (infrarrojas, ultravioleta, laser, rayos X, radioterapia y radiodiagnos). Agentes biológicos (rubeola, toxoplasma, sarampión, herpes, VIH).

NOTA: Las radiaciones de las actuales pantallas de ordenador (PVD), no suponen riesgo alguno.

- No mantener el contacto con agentes químicos peligrosos, incluso los domésticos (leer etiqueta o ficha de datos de seguridad):
  - Metales pesados (Arsénico, Cromo, Cadmio, Níquel, Cobalto)
  - Plomo y sus derivados
  - Mercurio y sus derivados
  - Sustancias con las frases R61, R63, R 64, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df, H361d, H362.
  - Sustancias cancerígenas y mutágenas.
- Beber líquido frecuentemente.
- Hacer ejercicio moderado de acuerdo al estado biológico.
- Respetar las horas de sueño.