

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SMURFIT KAPPA HUELVA, S.A.U.

2024 - 2028



Índice

1. INTRODUCCIÓN				
2				
2. PRESENTACIÓN	DE	LA	ENTIDAD	
3				
3. PRINCIPIOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
8				
4. FASES	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
12				
5. OBJETIVOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
14				
6. ÁMBITO		DE		APLICACIÓN
15				
7. MEDIOS		Y		RECURSOS
16				
8. PARTES	SUSCRIPTORAS	DEL	PLAN	DE
17				IGUALDAD
9. INFORME	DEL	DIAGNÓSTICO	DE	SITUACIÓN
17				
10. ACCIONES				POSITIVAS
24				
11. CALENDARIO		DE		ACTUACIONES
41				
12. COMISIÓN	DE	SEGUIMIENTO	Y	EVALUACIÓN
43				
13. APROBACIÓN		Y		FIRMA
48				
14. ANEXOS				
49				

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, SMURFIT KAPPA HUELVA cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Smurfit Kappa, compañía líder en Europa en la fabricación de embalajes de cartón ondulado, cartón para contenedores y « Bag-in-Box® ». Somos el único operador a gran

escala pan-regional en América Latina de embalajes de cartón para contenedores y cartón ondulado.

Alcance de nuestras operaciones



Smurfit Kappa es líder de la industria con más de 350 centros de producción en todo el mundo y sedes en 22 países de Europa y 13 países de América. Casi todas las materias primas proceden de nuestras propias plantas de papel, por lo que la coherencia es siempre un atributo clave de nuestros embalajes. Esto ayuda a nuestros clientes a reducir su huella ambiental, gracias a que estos productos son 100% renovables y se producen de manera sostenible.

Diversidad de operaciones



Tenemos una cartera de soluciones de embalaje de papel sin precedentes, que se actualiza constantemente con nuestras innovaciones líderes en el mercado. Una oferta

que se fortalece aún más gracias a los beneficios que nos aporta el ser una empresa integrada: el diseño óptimo del papel, una buena logística, nuestro calendario de servicios y el privilegio de poder suministrar la materia prima a nuestros centros de producción desde nuestras propias plantas de papel.

Historia

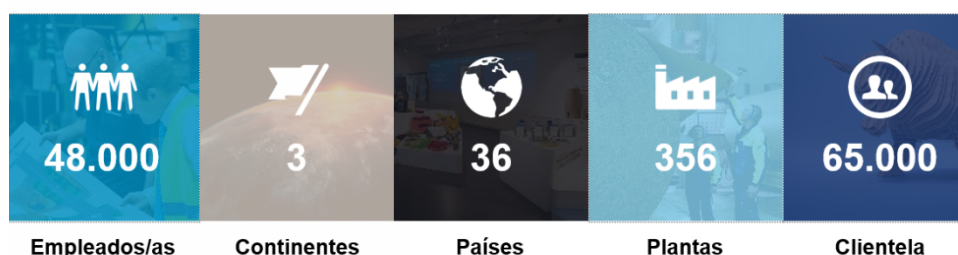
Smurfit Kappa nació en 1934 para fabricar cajas de cartón y embalajes para el mercado irlandés. Adquirida por Jefferson Smurfit en 1938, muy pronto pasó a ser un negocio dinámico y con visión de futuro, convirtiéndose en uno de los fabricantes líderes de Irlanda y cotizando en la Bolsa de Valores Irlandesa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

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

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

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

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



Visión y estrategia

Nuestra misión es ser una compañía admirada globalmente, que ofrece un retorno seguro y superior a todos los grupos de interés. Para lograrlo, vamos más allá del comportamiento empresarial dinámico. Creemos firmemente en nuestra responsabilidad hacia nuestra gente, el medioambiente y los países y las comunidades donde tenemos el privilegio de operar.

Para nuestros empleados/a hemos desarrollado prácticas de trabajo líderes en la industria que les ayudan a superarse gracias al impulso y desarrollo de sus carreras profesionales y a través de la recompensa y la retención dentro de nuestra organización. En lo que respecta a los clientes, nos comprometemos a ofrecerles soluciones innovadoras de embalaje y logística enfocadas a sus necesidades, sostenibles y rentables.

Nuestro compromiso con el medioambiente es protegerlo y mejorar constantemente nuestro comportamiento, reduciendo las emisiones y limitando nuestra huella e impacto. En los países en los que operamos, nos fijamos objetivos de mejora para ayudar a las comunidades locales a beneficiarse de nuestra presencia.

Todos estos valores unidos impulsan nuestro éxito y definen quiénes somos. Además, junto a nuestros estándares de excelencia han demostrado proporcionar el mejor comportamiento para nuestros clientes y los mejores resultados para todos nuestros grupos de interés.

Estamos comprometidos en generar un impacto como negocio y contribuir a un planeta más verde y azul.

Medimos nuestro progreso en sostenibilidad basándonos en tres pilares:



Ética

Lealtad, integridad y confianza son los valores y los cimientos que sustentan Smurfit Kappa. Nuestros actos reflejan lo que somos, y la continuidad de nuestro éxito depende de si esos actos, además de legítimos, también son éticos.

La prioridad de Smurfit Kappa es operar de conformidad con los estándares éticos más elevados. Nuestro **Código de Conducta Empresarial** y nuestra política Speak Up constituyen un reflejo de estos estándares y nos brinda a cada persona la información necesaria para fomentar la excelencia en nuestros productos, servicios y relaciones. El Código aplica a nuestro Consejo de Administración, Directivos y Empleados/as de todo el mundo. Asimismo, exigimos a las personas, entidades, agentes o cualquier tercero que actúe en nuestro nombre que cumplan esta política.

Nuestro Código de Conducta proporciona una guía en cuanto a las responsabilidades jurídicas y éticas que compartimos al recibir la información y los recursos que necesitamos para adoptar un sólido proceso de toma de decisiones en nuestro trabajo. Además, nuestra política Speak Up garantiza que, si alguien sospecha de conductas indebidas o de posibles conductas indebidas, puede comunicarlo con facilidad y de forma confidencial, sin ningún temor a represalias.

Como empresa perteneciente al índice FTSE 100, es sumamente importante que todas las personas de la organización comprendan sus responsabilidades en el marco de nuestro Código de Conducta de cara a garantizar que cumplimos los estándares más elevados y, además, los compromisos de gobierno corporativo que se esperan de nosotros y nosotras.

Datos Fiscales	SMURFIT KAPPA HUELVA SAU NIF: A21044649 Domicilio Social: Polígono Industrial Dehesa Boyal, C. Bodega Rubio, S/N, 21700 La Palma del Condado, Huelva
Web	www.smurfitkappa.com
Email	info@smurfitkappa.es
Teléfono	959 40 28 53
CNAE	1721 - Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón
Convenio Colectivo	Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares

3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

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

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

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

I. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

J. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

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

K. PRUEBA (Art. 13):

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

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

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

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

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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

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

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de SMURFIT KAPPA HUELVA, se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla en un año natural, en concreto, el periodo que abarca desde enero a diciembre de 2023.

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

- I. Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.

- II. Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.
- III. Diagnóstico de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de:
- a) Condiciones generales
 - b) Proceso de selección y contratación.
 - c) Clasificación profesional.
 - d) Formación.
 - e) Promoción profesional.
 - f) Condiciones de trabajo y salud laboral, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - h) Infrarrepresentación femenina.
 - i) Retribuciones.
 - j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - k) Comunicación e imagen.
- IV. Plan de igualdad.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y/o acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una

comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

No obstante, se realizará al menos una evaluación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Objetivos Cualitativos

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

II. Objetivos Cuantitativos

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

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. Ámbito personal:

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

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

II. Ámbito territorial:

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

III. Ámbito temporal:

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

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

7. MEDIOS Y RECURSOS

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

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

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

Recursos económicos, suficientes para cumplir los objetivos propuestos.

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

8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	
Representación de la empresa	
Eugenio Rodriguez Zambrano	General Manager
M ^a Eugenia Aguilar Paniego	Financial Controller
Elodie Lenoir	Responsable Recursos Humanos
Representantes legales de la plantilla	
Francisco González Perez	Responsable Clichés. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. UGT
Mario Lahoz Funes	Comercial. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. CCOO
José Páez Cardoso	Operario Conversión. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. USO

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

9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

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

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

Los datos analizados corresponden al periodo de un año natural, que engloba desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023. La recogida de estos se ha realizado con la colaboración del departamento de RRHH, quienes además han aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe. A continuación, se detallan los principales resultados del informe del diagnóstico:

En SMURFIT KAPPA HUELVA, a nivel general, predomina una plantilla masculina con un 84% de hombres y, en menor porcentaje, podemos apreciar un 16% de mujeres. Respecto a estos datos, hay que tener en cuenta que la entidad pertenece a un sector industrial reconocido socialmente como masculinizado, es decir, ocupado en su mayoría por hombres. La entidad deberá velar por alcanzar una composición equilibrada en sexo, tal y como recomienda la normativa dentro de los porcentajes establecidos del 60%-40%.

En el área de **clasificación profesional**, se observa que las categorías con más afluencia de personas, y únicamente ocupados por el sexo masculino son, , “Nivel 10 D” y “Nivel 12 D” suponiendo un 26,4% y 14,3% del total de plantilla respectivamente.

En el caso de las mujeres, la mayor parte se ubica en “auxiliar administrativo” y “Nivel 11 M”, representadas con un 30,4% y 21,7% del total de mujeres.

A priori no se aprecia equilibrio en ninguna categoría ya que no cumplen con los porcentajes establecidos en la normativa (60%-40%; 50%-50%).

Respecto al análisis por puestos, el resultado es más desagregado, por lo que muchos de los puestos se encuentran ocupados solo por una persona o por un solo sexo, dando lugar a una segregación horizontal más pronunciada. Gran parte de los hombres ocupan puestos de maquinista y conversor, es decir, puestos que normalmente siempre son

desempeñados socialmente por el sexo masculino. Por otro lado, las mujeres se sitúan más en áreas de administración o comercial, puestos que a nivel general son desempeñados por mujeres en muchas entidades al considerarse feminizados.

A nivel general, en este punto de estudio, se aprecia segregación horizontal, debido a que la mayoría de los puestos solo están ocupados por hombres al ser la presencia femenina tan escasa. Asimismo, la mayoría de las mujeres ocupan puestos considerados feminizados (administración u oficina) y los hombres puestos masculinizados (operarios, mantenimiento) , por lo que es importante fomentar un equilibrio de género en categorías tradicionalmente consideradas masculinas o, al contrario, consideradas femeninas.

Si atendemos al análisis realizado de la distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, podemos apreciar la existencia de segregación vertical, habiendo pocas mujeres en puestos jerárquicamente superiores en comparación a los hombres. El nivel de dirección se encuentra distribuido por un 80% de hombres y un 20% de mujeres, valor que no se puede considerar en equilibrio. Del mismo modo mandos intermedios distribuidos entre un 77,8% de hombres y un 22,2% de mujeres.

Es en el nivel jerárquico de “técnico/a” donde se encuentra gran parte de la plantilla femenina con un 60,9% de mujeres. Por otro lado, más de la mitad de la plantilla masculina se sitúa en el nivel de personal cualificado con un 62,4%.

A nivel general, no se aprecian niveles jerárquicos en equilibrio. Es el nivel de “técnico/a” el que más se aproxima en obtener esos valores igualitarios de representación.

El proceso de **selección y contratación** se puede iniciar debido a diferentes factores, como pueden ser las circunstancias de la producción, la ampliación del negocio, sustituciones o en el caso de producirse alguna baja. Cuando se detecta la necesidad, una nueva incorporación es consensuada por la dirección de la planta y seguidamente debe ser aprobada por la dirección de RRHH y el CEO del Grupo España. Normalmente la petición sobre la necesidad de contratar a una persona procede de una de las cuatro personas pertenecientes al equipo directivo: Gerencia, dirección comercial, dirección

de producción y controller. Una vez aprobada la necesidad de contratación, la entidad cuenta con diferentes herramientas de apoyo, por ejemplo, a nivel general se utilizan las fichas de puesto realizadas a través de la evaluación de riesgos laborales, además de utilizar las categorías profesionales detalladas en el convenio colectivo de aplicación. Por otro lado, si la selección corresponde a un mando intermedio, la empresa dispone de fichas de puesto más específicas donde se concretan cada una de las responsabilidades, funciones, competencias, etc.

El proceso de selección y contratación es ligeramente diferente si se trata de un empleado/a de la fábrica o bien se trata de un puesto a cubrir en las oficinas. En el caso de un puesto de operario/a en la fábrica, , cuando surge un puesto fijo, se publica la oferta en el tablón de anuncios. Posteriormente se realiza una prueba teórica-práctica para seleccionar al candidato/a más idóneo. Si no hay candidatos/as, se publica la oferta de manera externa.

En las oficinas, si no se puede cubrir el puesto internamente a nivel de la planta, se sigue el procedimiento anteriormente descrito para fábrica.

Finalmente, la decisión definitiva de contratación se realiza de manera consensuada entre la dirección de planta, dirección de RRHH y CEO a nivel Grupo España.

En el año de análisis, a nivel general, el número de personas que han cesado su relación contractual con la entidad es algo más inferior que el número de personas que han sido contratadas. Si desagregamos los datos por sexo, tanto los ingresos como los ceses son más elevados en hombres.

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

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

Los tipos de cursos que se suelen impartir en la entidad son transversales, por ejemplo, los cursos dirigidos a la seguridad, idiomas o toma de decisiones. Generalmente, los cursos realizados tienen carácter tanto presencial como online y, por lo general, salvo alguna excepción, se realizan dentro del centro de trabajo y en horario laboral. Si se diera el caso de realizar algún curso fuera de horario laboral correspondería al área de fábrica y se compensan como otro devengo al coste de hora extra.

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

A nivel general, las personas que han realizado algún curso formativo en el año de análisis suponen el 93,5% del total de personas en plantilla, distribuidas en un 93,16% de hombres y un 95,6% de mujeres.

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

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

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

Smurfit Kappa es consciente de la brecha de género existente en su sector y de la dificultad que tienen las mujeres de desarrollarse profesionalmente, por ello para mejorar estos aspectos y favorecer la igualdad de género, la entidad difunde de manera eventual diferentes campañas y/o programas para animar a que todas las personas de la organización puedan desarrollarse y progresar, poniendo el énfasis en el género

subrepresentado. Un claro ejemplo, es el programa SK RISE de la SK Academy, el cual apoya al desarrollo de las mujeres dentro de la organización.

En el área de **condiciones laborales**, respecto a la modalidad de contratación prima el indefinido, tanto para mujeres como para hombres (93,6% del total de personas en plantilla), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo en ambos casos.

coincidiendo con las modalidades contractuales especificadas anteriormente, prácticamente la totalidad de la plantilla (95,7%) realiza una jornada de 40 horas a la semana.

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

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de SMURFIT KAPPA HUELVA que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. De acuerdo con la normativa legal vigente, SMURFIT KAPPA HUELVA ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).

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 31%, siendo disminuida esta diferencia cuando se realiza el cálculo del salario total equiparado pasando a ser de un 12%.

Como resultado del análisis se observan diferencias salariales que se pueden justificar de manera objetiva por 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. Además de 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, Vehículo, kilometraje, comida entre otros.

Una vez analizada la situación retributiva por escalas de igual valor se aprecia la existencia de brecha salarial superior al 25% en la retribución total efectiva, sin embargo, al equipararlos esta brecha disminuye siendo no superior al 25%.

En el **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar**, la entidad aplica lo recogido en cada convenio colectivo (artículo 8.5), pero además ofrece otro tipo de medidas en materia de conciliación: Teletrabajo, se establecen reuniones en horario de trabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo, bolsa de horas, días de asuntos propios y jornada intensiva los viernes y en los meses de verano.

Respecto al área de **prevención y actuación frente al acoso**, SMURFIT KAPPA dispone de un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral actualizado a 2022. Este documento ha sido difundido entre toda la plantilla mediante email y publicado en los tableros de anuncio, encontrándose disponible también en el departamento de Seguridad para cualquier consulta. Asimismo, se cuenta con una comisión de investigación y seguimiento, constituida por personal perteneciente al Grupo Smurfit Kappa en España (donde hay representantes de la empresa, representantes de los trabajadores/as, técnico/a de PRL o servicios de prevención), que recibe y gestiona cualquier tipo de denuncia al respecto. El canal de denuncias por el que se deben tramitar es enviado un mail a: acoso@smurfitkappa.es

Hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización, ni formaciones dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

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

10. ACCIONES POSITIVAS



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

MEDIDA 1:

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

Establecer las directrices de género a seguir en el reclutamiento y selección a las entidades externas que se le encargue de estos procesos. Solicitar a la ETT los resultados de la selección por sexo (N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso).

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	1º Trimestre 2025
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Diseño de directrices (si/no) ○ Empleo de técnicas de selección no discriminatorias e inclusivas por agentes externos (si/no) ○ Medios de comprobación (informe, memoria proceso, pruebas documentales, etc.) ○ Traslado de directrices a empresas de selección externas (si/no)

MEDIDA 2:

Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

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

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

MEDIDA 3:

Formación en materia de igualdad a RR.HH.

Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	1º Semestre 2026
Prioridad	Media
Indicadores	○ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ○ Satisfacción percibida ○ Impartido curso de formación (si/no) ○ Lugar y fecha de celebración ○ Entidad y/o persona docente ○ Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad



FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.

- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDA 4:

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

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	1º Semestre 2026
Prioridad	Media
Indicadores	○ Entidad y/o persona docente ○ Lugar y fecha de celebración ○ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ○ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ○ Satisfacción percibida

MEDIDA 5:

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

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Año 2024
Prioridad	Alta

Indicadores	○ Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo. ○ Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no). ○ Plan de formación difundido (si/no).
--------------------	---

MEDIDA 6:

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

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Media
Indicadores	○ % de personas, por sexo, con jornada parcial o discontinua que reciben formación



PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

MEDIDA 7:

Seguimiento de las promociones.

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

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

MEDIDA 8:

Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado.

Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se valorará el acceso al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Media

Indicadores	○ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) ○ Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida ○ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad
--------------------	--



CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

MEDIDA 9:

Sistema de Valoración de puestos de trabajo.

Mantenimiento y actualización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo ponderada ya implementada en la empresa.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Año 2025
Prioridad	Alta
Indicadores	○ VPT realizada de manera objetiva (si/no) ○ Asignación de retribuciones por puesto ○ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género ○ Informe de resultados realizado (si/no) ○ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional

MEDIDA 10:

Establecer indicadores objetivos para los complementos salariales variables y relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.

Definir indicadores por puesto de trabajo para los complementos variables.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Año 2025
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Definición de indicadores ○ Sistema de seguimiento y actualización



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.

MEDIDA 11:

Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ○ Disminución segregación horizontal ○ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) ○ Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

MEDIDA 12:

Denominación de la clasificación profesional neutra.

Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional. Se revisará estas denominaciones tanto en el sistema de nóminas A3equipo como en My Hub (sistema de RRHH del Grupo).

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ○ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)



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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla

- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDA 13:

Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres.

Posibilidad de poder acumular horas de trabajo por necesidades del negocio y poder compensarlas por horas-días libres.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	1º Trimestre 2025
Prioridad	Media
Indicadores	○ Nº de días acumulados por persona/sexo ○ Nº de personas, por sexo, que se acogen a esta medida al año

MEDIDA 14:

Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.

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

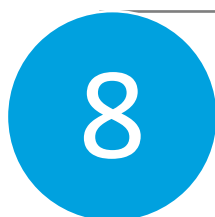
Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Media
Indicadores	○ Base de datos permisos (si/no) ○ Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

MEDIDA 15:

Facilitar los cambios de turno.

Facilitar los cambios de turno entre personas de un mismo puesto, previo acuerdo entre las personas trabajadoras implicadas y la empresa.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	1º Trimestre 2025
Prioridad	Media
Indicadores	○ Medida adoptada (si/no) ○ Medida difundida entre la plantilla (si/no) ○ Nº de hombres y mujeres que se acogen a esta medida. Dato anual



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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

MEDIDA 16:

Folletos/carteles/trípticos sobre acoso.

Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.

Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Fecha	Año 2026
Prioridad	Media
Indicadores	○ Alcance ○ Cambios percibidos en el ambiente de trabajo ○ Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)



VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

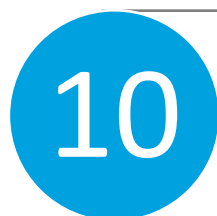
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

MEDIDA 17:

Realizar un estudio de riesgos psicosociales.

Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.).

Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Fecha	1º Semestre 2025
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no) ○ Resultados obtenidos ○ Nº de acciones positivas



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

MEDIDA 18:

Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas.

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Responsables	Responsable de RR.HH. y comunicación
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Revisión del lenguaje (si/no) ○ Revisión de las imágenes (si/no) ○ Enumerar fuentes revisadas

MEDIDA 19:

Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas.

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Responsables	Responsable de RR.HH. y comunicación
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Alta

Indicadores	○ Revisión del lenguaje (si/no) ○ Revisión de las imágenes (si/no) ○ Enumerar fuentes revisadas
--------------------	---

MEDIDA 20:

Aplicar la perspectiva de género al proceso de bienvenida.

Incluir en el proceso de acogida toda la documentación generada en materia de igualdad, es decir, la entrega del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Información incluida en el proceso de acogida (si/no) ○ Alcance ○ Nº de personas por sexo

MEDIDA 21:

Plan de Comunicación en materia de Igualdad.

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

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Año 2024
Prioridad	Alta

Indicadores	○ Alcance ○ Canales de información utilizados ○ Plan de comunicación puesto en marcha (si/no) ○ Plan de comunicación realizado (si/no)
--------------------	---

MEDIDA 22:

Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento.

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Año 2024
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Buzón de sugerencias implantado (si/no) ○ Metodología definida (si/no) ○ Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas ○ Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

11.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Durante toda la vigencia del Plan	Medida 2												
	Medida 6												
	Medida 7												
	Medida 8												
	Medida 11												
	Medida 12												
	Medida 14												
	Medida 18												
	Medida 19												
	Medida 20												
2024	Medida 5												
	Medida 21												
	Medida 22												
2025	Medida 1												
	Medida 9												
	Medida 10												
	Medida 13												
	Medida 15												
	Medida 17												
Seguimiento													
2026	Medida 3												
	Medida 4												
	Medida 16												
Seguimiento													
Evaluación intermedia													

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
2027	-												
Seguimiento													
2028	-												
Seguimiento													
Evaluación final													

12.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

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

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

Representación de la empresa	
Eugenio Rodriguez Zambrano	General Manager
M ^a Eugenia Aguilar Paniego	Financial Controller
Elodie Lenoir	Responsable Recursos Humanos
Representantes legales de la plantilla	
Francisco González Perez	Responsable Clichés. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. UGT
Mario Lahoz Funes	Comercial. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. CCOO
José Páez Cardoso	Operario Conversión. Representante de las personas trabajadoras de la entidad. USO

III. EVALUACIÓN FINAL

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

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

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la entidad. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y

qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

A. Evaluación de resultados

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

B. Evaluación del proceso

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

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

C. Evaluación del impacto

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

plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

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

13. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha ____ de _____ de 202_.

Firman:

14. ANEXOS

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