

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026



SMURFIT KAPPA NAVARRA, S.A.



Abril de 2023

ÍNDICE

1.	DESCRIPCIÓN DE SMURFIT KAPPA NAVARRA, S.A.	3
1.1.	Información general de la empresa	3
2.	PROCESO Y METODOLOGÍA	7
2.1.	Proceso	7
2.2.	Metodología.....	8
2.3.	Comisión Negociadora y Comisiones de Igualdad-Determinación de las partes que lo conciertan	8
2.4.	Recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa.....	10
2.4.1.	Cuestionario de Igualdad de trato y de trato y oportunidades difundido a la plantilla	11
3.	CONCLUSIONES AUDITORÍA SALARIAL.....	12
4.	CONCLUSIONES Y MEJORAS/OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SANGÜESA	13
5.	CONCLUSIONES Y MEJORAS/OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CENTRO DE TRABAJO DE CORDOVILLA	19
6.	PLAN DE IGUALDAD	25
6.1.	Ámbito de aplicación y periodo de vigencia	25
6.2.	Difusión del Plan de Igualdad.....	25
6.3.	Plan de Igualdad.....	25
7.	SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	43
7.1.	Comisión de Seguimiento	44
7.2.	Sistema de Seguimiento, revisión y evaluación del Plan	44
7.3.	Calendario de actuaciones.....	46
7.4.	Procedimiento para solventar discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan.....	47

1. DESCRIPCIÓN DE SMURFIT KAPPA NAVARRA, S.A.

1.1. Información general de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	SMURFIT KAPPA NAVARRA, S.A.					
CIF	A31004153					
Direcciones	AVDA RAIMUNDO LUMBIER S/N SANGÜESA (NAVARRA) CTRA. ZARAGOZA, KM.3 CORDOVILLA (NAVARRA)					
Teléfono	948870000					
PERSONA RESPONSABLE						
Nombre	PABLO URDIROZ TORRENT					
Cargo	DIRECTOR RRHH					
Email	pablo.urdiroz@smurfitkappa.es					
PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD						
Nombre	PABLO URDIROZ TORRENT					
Cargo	DIRECTOR RRHH					
Teléfono	948870000					
Email	pablo.urdiroz@smurfitkappa.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Industria					
CNAE	1712					
Descripción de la actividad	FABRICACIÓN PASTA, PAPEL Y CARTÓN					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	100	Hombres	254	Total	354
Centros de trabajo	2, sitios en Sangüesa y Cordovilla					
Facturación anual (€)	Más de 10 millones €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
RLT Centro de trabajo de Sangüesa	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13
ELT Centro de trabajo de Cordovilla	Mujeres	0	Hombres	3	Total	3

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 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.

Actualmente, SMURFIT KAPPA es líder en Europa en la fabricación de embalajes de cartón ondulado, cartón para contenedores y Bag-in-Box® y cuenta con 350 centros de producción en todo el mundo y sedes en 21 países de Europa y 13 países de América. Somos el único operador a gran escala pan-regional en América Latina de embalajes de cartón para contenedores y cartón ondulado. Smurfit Kappa es líder de la industria con 350 centros de producción en todo el mundo y sedes en 21 países de Europa y 13 países de América.

- SMURFIT KAPPA SANGÜESA

Contamos con una planta situada en el norte de España, en la localidad de Sangüesa (Navarra). Un enclave estratégico con el que hemos conseguido ser una planta completamente integrada. El tipo de papel que fabricamos es el MG-KRAFT; es uno de los papeles más finos y resistentes del

mercado. Nuestra planta de fabricación es completamente integrada y cuenta con más de 395.000 m². La cadena de suministro está optimizada a través de los beneficios de la integración; toda la materia prima que utilizamos es madera obtenida de las plantaciones que gestionamos.

El 100% de la madera que se utiliza para la producción de pasta virgen, está certificada en Cadena de Custodia (FSC) y (PEFC) garantizando la sostenibilidad y cuidado medioambiental. El tipo de madera que se utiliza es de Pino, que se cultiva con esta finalidad en plantaciones forestales, principalmente Vasco-Navarras y Aragonesas. prestando servicio en los 5 continentes.

Disponemos de la más avanzada tecnología para producir papel con la mejor calidad, de una forma sostenible y cuidando el medio ambiente. Nos situamos a la vanguardia del mercado en innovación, calidad y servicio. Contamos con una capacidad de producción de 90.000 toneladas anuales.

Estamos acreditados en ISO 14001, ISO 9001, PEFC™, FSC®, GMP, ISO 15593.

- SMURFIT KAPPA CORDOVILLA

En Smurfit Kappa Cordovilla estamos especializados, dentro del mercado del packaging, en Gran Embalaje. Desarrollamos soluciones en cartón ondulado y nido de abeja pensando en las necesidades particulares de cada cliente. Estamos presentes en todos los sectores industriales donde necesiten embalar grandes pesos y volúmenes.

Comportamiento: Para conseguir el óptimo comportamiento de los productos que fabricamos, controlamos todo el proceso productivo, desde los papeles utilizados hasta el embalaje final. Para ello, empleamos una serie de herramientas innovadoras, desarrolladas por nuestro Grupo, con las que somos capaces de predecir el comportamiento y resistencia del embalaje en toda la cadena de suministro y definir la mejor combinación de papeles, con el fin de conseguir la estructura más adecuada a cada necesidad. También nos permiten medir la huella de CO₂ de nuestros clientes, y proponer alternativas que la reduzcan. En nuestras instalaciones de Navarra, contamos con un laboratorio en el que testamos las soluciones antes de su uso con el objetivo de garantizar el comportamiento del embalaje propuesto.

Soluciones optimizadas y a medida que aportan valor a nuestros clientes y reducen sus costes: Diseñamos y fabricamos soluciones de embalaje aportando valor a nuestros clientes, de forma que optimicen toda la cadena de suministro permitiéndoles, entre otras ventajas, reducir sus costes.

Diseños innovadores: La red de nuestros departamentos de diseño y los Experience Centres, centros de innovación localizados en los principales países en los que operamos, nos permiten trabajar de forma interconectada, nutriéndonos y compartiendo cada solución innovadora y la experiencia para poderlas aplicar de forma local.

Materiales 100% sostenibles: Nuestros embalajes se fabrican utilizando papeles certificados en FSC®, provenientes de madera de explotaciones forestales controladas o de material reciclado.

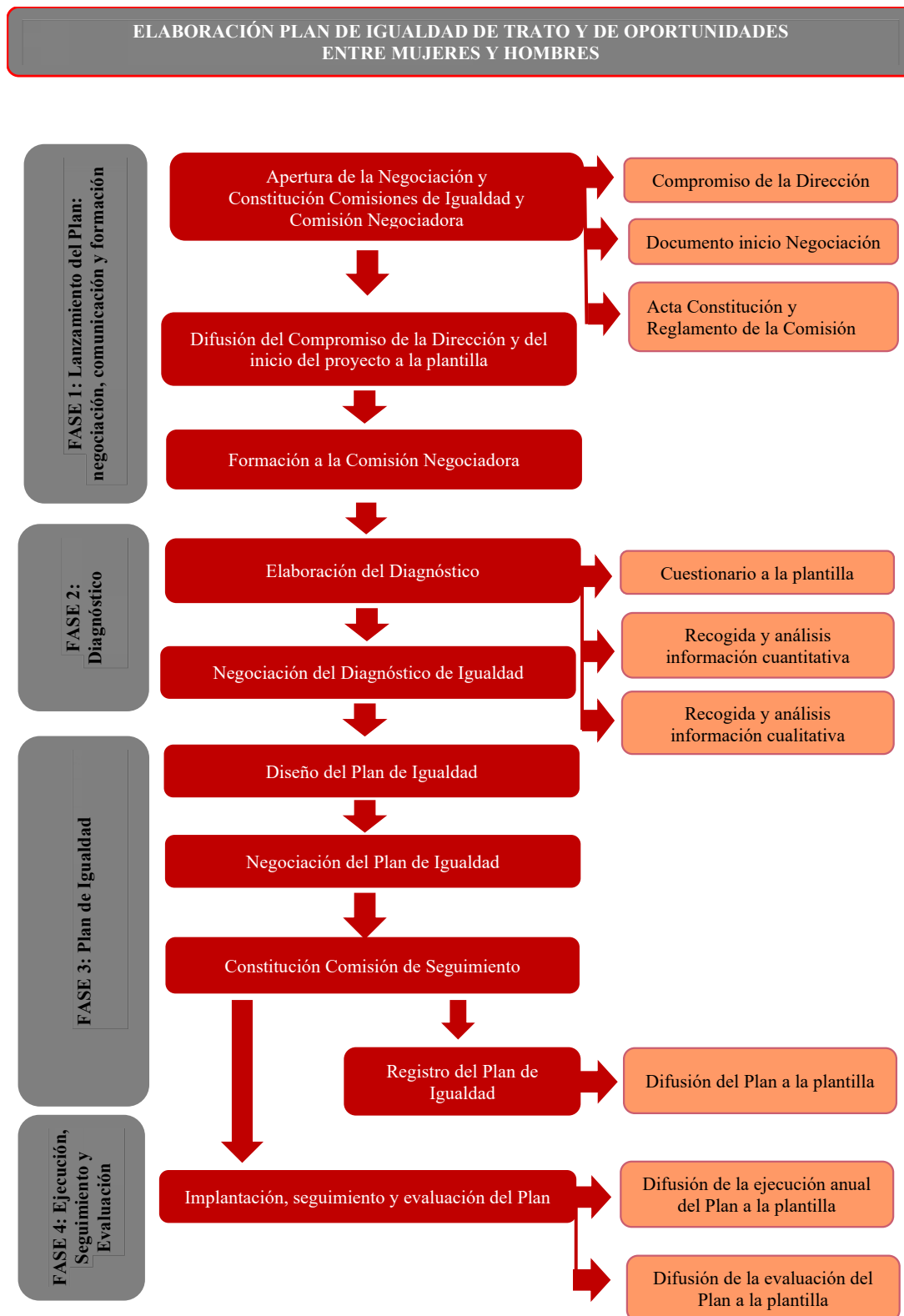
Fáciles de reciclar tras su uso: Nuestras soluciones están fabricadas en base papel, por lo que son sostenibles y 100% biodegradables al finalizar su ciclo de vida.

Fuerte implantación europea: Smurfit Kappa cuenta con 12 plantas en Europa especializadas en Gran Embalaje, una de ellas en Navarra, ofreciendo a nuestros clientes pan-europeos un servicio integral y homogéneo en todos sus centros productivos.

Estamos acreditados en ISO 9001, BRC Packaging Materials, FSC®.

2. PROCESO Y METODOLOGÍA

2.1. Proceso



2.2. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad se ha contado con el asesoramiento técnico por parte de AIN como entidad que cuenta con un equipo de personas con formación y experiencia específicas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La metodología empleada busca lograr la máxima implicación de todas las mujeres y hombres de la organización, por lo que ésta se caracteriza por:

- **Estar basada en el compromiso:** La Dirección de la empresa asume el compromiso explícito con la Igualdad y con la puesta en marcha y mantenimiento del proyecto.
- **Estar orientada a la mejora continua:** Los resultados obtenidos tanto en el diagnóstico como en la evaluación del Plan de Igualdad, constituyen el punto de partida de una nueva etapa de mejora. Se persigue la eliminación de cualquier barrera respecto a la igualdad de género en el ámbito de la empresa, en un proceso en bucle, que se retroalimenta.
- **Ser práctica y eminentemente participativa** por parte de la Dirección, de la RLT y de la plantilla.
- **Ser didáctica, informativa y transparente:** Orientada a sensibilizar y formar a la Comisión Negociadora en materia de igualdad y en gestionar en base al principio de igualdad, difundiendo a toda la plantilla el plan de igualdad y las medidas ejecutadas anualmente.

2.3. Comisión Negociadora y Comisiones de Igualdad-Determinación de las partes que lo conciertan

Para la constitución de la **Comisión Negociadora** se ha tenido en cuenta la participación de forma paritaria en cada una de sus partes, estando formada por las siguientes personas:

COMISIÓN NEGOCIADORA		
REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA		
Nombre y Apellidos	Puesto que ocupa	
Lara Nagore Asurmendi	Técnico RRHH de SKCORDOVILLA	
Gabriela Fernández Velasco	Coordinadora PRL de SKCORDOVILLA	
Pablo Urdiriz Torrent	Director RRHH SKS	
Patricia Huarte Zubiate	Técnico RRHH de SKS	
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS		
Nombre y Apellidos	Organización sindical	% de representatividad
José María Acedo Rubio	ELA (Presidente Comité de SKS)	46%
Fermín Riezu López	UGT (Secretario Comité de SKS)	31%
Iñigo Fuertes Goñi	ELA (Presidente Comité de SKCORDOVILLA)	61%
Fernando Sanzol Cía	ELA (Miembro Comité de SKCORDOVILLA)	61%

Para hacer el proyecto más participativo por parte de la plantilla, y dadas las diferentes actividades del centro de Sangüesa y del de Cordovilla, se ha creado una **Comisión de Igualdad** en cada centro de trabajo para participar de forma activa en el Diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad de su centro. En estas comisiones participan personas de la Comisión Negociadora. Se ha pretendido que estos equipos de trabajo sea lo más equilibrado posible entre mujeres y hombres, así como que sean personas que tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad.

Las **Comisiones de Igualdad** están formada, en cada una de sus partes, por las siguientes personas:

COMISIÓN DE IGUALDAD DE SANGÜESA	
REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	
Nombre y Apellidos	Puesto que ocupa
Pablo Urdiriz Torrent	Director de RRHH
Patricia Huarte Zubiate	Técnica de RRHH
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Nombre y Apellidos	Organización sindical
José María Acedo Rubio	ELA
Fermín Riezu López	UGT
Estíbaliz Pérez García	LAB
Eloy Ibañez Huarte	CCOO

COMISIÓN DE IGUALDAD DE CORDOVILLA	
REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	
Nombre y Apellidos	Puesto que ocupa
Gabriela Fernandez Velasco	Coordinadora de PRL
Lara Nagore Asurmendi	Técnica de RRHH
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Nombre y Apellidos	Organización sindical
IÑIGO FUERTES IRIARTE	ELA
FERNANDO SANZOL CIA	ELA

2.4. Recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa

En la fase 2 (Diagnóstico), realizada en el mes de febrero-marzo de 2022, se recoge y analiza la siguiente información tanto cuantitativa como cualitativa:

DOCUMENTACIÓN COMÚN A AMBOS CENTROS DE TRABAJO
Directrices del diálogo sobre desempeño
Política de Seguridad y Salud
Wellbeing for life. Salud, seguridad y bienestar en Smurfit Kappa
Declaración de la política de Seguridad y Salud del Grupo
Declaración de política Social
Plan de igualdad Sangüesa – Cordovilla
EveryOne. Programa a favor de la inclusión, la diversidad y la igualdad
EAP Programa de Asistencia a los Empleados
Código de conducta
Our open community. Iniciativas en las comunidades donde operan.
DOCUMENTACIÓN PROPIA DEL CENTRO DE SANGÜESA
Datos cuantitativos de la plantilla del centro de Sangüesa
ORGANIGRAMA SKSANGÜESA
POLÍTICA GESTIÓN SKSANGÜESA
PROCEDIMIENTOS GESTIÓN RRHH _ formación y desarrollo
PROCEDIMIENTOS GESTIÓN RRHH _ promoción interna
Protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo
DOC PLAN ACOGIDA
Varias DPTs
Varias ofertas de empleo
Varios comunicados internos
DOCUMENTACIÓN PROPIA DEL CENTRO DE CORDOVILLA
Datos cuantitativos de la plantilla del centro de Cordovilla.
ORGANIGRAMA
Política integrada SK División Cartón
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN
Gestión RRHH _ FORMACION CORDOVILLA
Gestión RRHH _ PLAN DE COMUNICACION CORDOVILLA
Gestión RRHH _ PLAN DE PROMOCION INTERNA CORDOVILLA
Memoria plan de Formación 2020 CORDOVILLA
PGSS-20. Protocolo de Prevención del Acoso CORDOVILLA
PLAN DE ACOGIDA 2021 CORDOVILLA
Programa Formativo - Proyecto Operaria de Carton
Varias DPTs
Varias ofertas de empleo
Varios comunicados internos

2.4.1. Cuestionario de Igualdad de trato y de trato y oportunidades difundido a la plantilla

Con el objetivo de poder contar con la opinión de la plantilla, se difunde entre todas las personas de SMURFIT KAPPA NAVARRA, S.A. un **Cuestionario de opinión sobre Igualdad de trato y de oportunidades** en las siguientes fechas:

- En el centro de trabajo de Sangüesa se difunde el 17/02/2022 y se recogen el 08/03/2022.
- En el centro de trabajo de Cordovilla se difunde el 21/02/2022 y se recogen el 08/03/2022.

Se indica en esta tabla los índices de respuesta a este cuestionario remitido a toda la plantilla del centro de trabajo de **Sangüesa**:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN SMURFIT KAPPA SANGÜESA

Total de mujeres que han respondido	21
Total de hombres que han respondido	63
TOTAL DE ENCUESTAS RECIBIDAS	84
% encuestas recibidas	33%
% mujeres que han respondido	25%
% hombres que han respondido	75%
% de mujeres que han respondido sobre el total de mujeres de la plantilla	72%
% de hombres que han respondido sobre el total de hombres de la plantilla	28%

Se indica en esta tabla los índices de respuesta a este cuestionario remitido a toda la plantilla del centro de trabajo de **Cordovilla**:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN SMURFIT KAPPA CORDOVILLA

Total de mujeres que han respondido	12
Total de hombres que han respondido	23
TOTAL DE ENCUESTAS RECIBIDAS	35
% encuestas recibidas	35%
% mujeres que han respondido	34%
% hombres que han respondido	66%
% de mujeres que han respondido sobre el total de mujeres de la plantilla	75%
% de hombres que han respondido sobre el total de hombres de la plantilla	27%

3. CONCLUSIONES AUDITORÍA SALARIAL

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

- La integración-agrupación de los complementos salariales existentes en los dos centros de trabajo para realizar el tratamiento y análisis retributivo de una manera unificada
- 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 de gestión y administración que tiene una estructura retributiva diferente debido a que hay pluses que no los perciben porque están asociados a condiciones laborales en las que 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, desplazamientos, seguro de vida, seguro médico, fidelidad, 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.

4. CONCLUSIONES Y MEJORAS/OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SANGÜESA

Se señalan a continuación las conclusiones y las mejoras/objetivos en cada uno de los ámbitos analizados:

ÁMBITO: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CONCLUSIONES
La empresa no cuenta con un Procedimiento de Selección de personal documentado.
Se dispone de Descripciones de Puestos de Trabajo y un Plan de Acogida estructurados y objetivos.
La selección y contratación se realiza de acuerdo con los criterios establecidos por Dirección y Recursos Humanos y los de cada Departamento.
No se cuenta con un registro de las candidaturas recibidas desagregado por sexo desde el inicio del proceso hasta la fase final para poder analizar su evolución desde la perspectiva de género.
La empresa comunica internamente las nuevas ofertas de empleo y se asegura que la información llega a todas las personas a través de comunicados internos, SKTV y reuniones.
En ocasiones se externalizan procesos de selección y a estas empresas no se les indica explícitamente que gestionen los procesos de selección en base a criterios de igualdad de trato y oportunidades.
Las personas que participan en los procesos de selección tienen formación en igualdad.
En los anuncios de selección publicados se refleja que se valorarán candidaturas de ambos sexos y el contenido está redactado con lenguaje inclusivo, aunque no siempre la denominación del puesto.
Los procesos de selección se basan en la realización de entrevistas personales sin guion realizando preguntas similares a mujeres y hombres.
En igualdad de condiciones, se opta por elegir a la persona del sexo menos representado en el grupo, ocupación o puesto a cubrir.
Respecto a las contrataciones: - hay 10 mujeres más y 7 hombres menos que hace 4 años. Por tipo de contrato y jornada laboral: - con jornada completa y contrato indefinido hay 5 mujeres más y 6 hombres menos que hace 4 años - con jornada completa y contrato temporal hay 5 mujeres más y 4 hombres más que hace 4 años - con jornada parcial y contrato indefinido sigue habiendo 1 mujer (igual que hace 4 años) y hay 5 hombres menos que hace 4 años.
El 8% de las salidas de los últimos 4 años han sido mujeres.
OBJETIVO
➤ Seguir garantizando que el acceso, selección y contratación de personas atiende a criterios no discriminatorios y se basa en la igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONCLUSIONES

Los grupos y subgrupos laborales del convenio de empresa no están redactados con lenguaje inclusivo.
No se cuenta con información de la plantilla desagregada por sexo según los grupos y subgrupos del convenio.

MEJORA/OBJETIVO

- **Incorporar la perspectiva de género a la clasificación profesional y analizar la distribución de la plantilla según la misma.**

ÁMBITO: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONCLUSIONES

La plantilla está muy masculinizada ya que el 12% son mujeres y el 88% hombres.
La evolución de las mujeres en la plantilla ha aumentado en los últimos 4 años, pasando de una presencia del 8% al 12%.
La RLT cuenta con un 15% de mujeres.
La presencia de mujeres y de hombres en la actualidad respecto a hace 4 años por niveles:
- ha aumentado la presencia de mujeres en el nivel táctico y en el operativo.
- se ha reducido la presencia de mujeres en el nivel estratégico, no habiendo mujeres en la actualidad.
En la actualidad hay una mayor presencia de hombres que de mujeres en los 3 niveles.
La distribución de todas las mujeres de la plantilla se concentra en el nivel operativo (personal administrativo, personal técnico y personal operario) con una presencia del 86%. El 14% restante están en el nivel táctico (mandos intermedios).
Respecto a la distribución de mujeres y hombres por áreas:
- Producción, Proyectos, Forestal, Mantenimiento y Logística están masculinizadas.
- Gestión de Personas/PRL está feminizada.
- Dirección, Administración/Finanzas y Compras tienden a estar equilibradas, aunque tienen mayor presencia de mujeres.
- Comercial/Ventas y Marketing están totalmente equilibradas.
Según la distribución de mujeres y hombres por ocupaciones:
- en Comité de Dirección no hay mujeres.
- en personal administrativo no hay hombres.
- en personal técnico tiende a haber equilibrio (35% mujeres y 65% hombres).
- personal operario y mandos intermedios son ocupaciones muy masculinizadas.
Respecto a diversidad, en la plantilla hay 1 hombre extranjero. La empresa cuenta con el Modelo "Open Leadership" que apuesta por fomentar la diversidad en todos los puestos de la plantilla.
Se realiza una encuesta de Compromiso de la Empresa (MyVoice) a la plantilla que incluye preguntas relativas a la diversidad e inclusión.

OBJETIVO

- **Fomentar una plantilla más equilibrada de mujeres y de hombres en todos los niveles, departamentos y ocupaciones.**

ÁMBITO: FORMACIÓN

CONCLUSIONES

El procedimiento de Formación y Desarrollo, del que se deriva un Plan de Formación es estructurado y objetivo y está incluido en el sistema de gestión.

Se tiene registro de la información relativa a formación desagregada por sexo.

La formación es accesible a todas las personas del centro de trabajo.

La plantilla ha recibido formación en igualdad.

En caso de subcontratar el Diagnóstico de necesidades formativas y la realización de cursos a entidades externas, se desconoce si tienen en cuenta el principio de igualdad.

Respecto a la formación realizada en el último año:

- se han formado el 80% de las mujeres y el 98% de los hombres.
- las mujeres han realizado el 31% de las horas de formación dentro del horario de trabajo (en 2019 fueron el 60%).
- los hombres han realizado el 87% de las horas de formación dentro del horario de trabajo (en 2019 fueron el 72%).

En el centro se está trabajando en varios proyectos establecidos por el grupo para fomentar el desarrollo profesional de las personas.

Respecto a mujeres y hombres con formación en igualdad:

- todas las mujeres y todos los hombres del nivel estratégico y táctico están formados en igualdad.
- el 80% de las mujeres y el 86% de los hombres del nivel operativo tienen formación en igualdad.
- el 100% de las mujeres y el 90% de los hombres de la RLT tienen formación en igualdad.

OBJETIVOS

- Continuar con la sensibilización y formación de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONCLUSIONES

El convenio colectivo recoge las pautas para la promoción de cobertura de vacantes.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla para que se presenten candidaturas.

En los últimos 4 años ha habido 33 promociones internas siendo:

- 30 a nivel operativo (hombres).
- 3 a nivel táctico: 1 mujer y 2 hombres.

OBJETIVO

- Disponer de un sistema de promoción interna objetivo, basado en la igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna.

ÁMBITO: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

La empresa se rige por el convenio colectivo propio de SMURFIT KAPPA para la factoría de Sangüesa 2021-2024, que, entre otros, recoge acuerdo sobre teletrabajo y horario de oficinas.

En relación con el tipo de jornada de trabajo:

- el 76% de las mujeres y el 20% de los hombres tienen jornada partida.
- el 14% de las mujeres y el 70% de los hombres trabajan a turnos (mañana, tarde, noche).
- el 10% de mujeres y 10% de hombres trabajan a turnos (mañana, tarde).

No hay personas con contrato de puesta a disposición.

La empresa cuenta con un Programa de Asistencia a los Empleados/as (EAP) para cualquier preocupación de trabajo, vida o salud, accesible a toda la plantilla.

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.

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

CONCLUSIONES

Se dispone de varios canales de comunicación para informar sobre los derechos y medidas de conciliación.

Se dispone de datos respecto a las mujeres y hombres que se han acogido a las distintas medidas de conciliación desagregados por sexo.

En el último año:

- 1 hombre ha disfrutado de permiso de paternidad.
- de los 6 permisos de permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana) han sido 2 mujeres y 4 hombres.
- el 100% de los permisos de lactancia han sido disfrutados por hombres (2 hombres).
- el 80% de las personas que se han reducido la jornada por guarda legal (menores de 12 años) han sido mujeres (4 mujeres) y 10% hombres (1 hombre).
- el 100% de las personas que tienen excedencia por cuidado de menores de 3 años son mujeres (2 mujeres).
- una persona (1 hombre) tiene excedencia por cuidado de familiares dependientes.

El 100% de las mujeres y de los hombres que trabajan en oficina pueden disfrutar de flexibilidad de entrada/salida, parada al mediodía, teletrabajo y elegir vacaciones de forma fragmentada.

Respecto a los permisos del último año han sido por causas como ingreso de familiar, defunción de familiar, traslado de domicilio, deberes públicos, visita médica, disfrutados en un 94% por hombres y un 6% por mujeres.

Respecto a las excedencias del último año, el 29% han sido de mujeres y el 71% por hombres.

OBJETIVO

- Seguir garantizando que las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad son conocidas y accesibles a toda la plantilla y realizar análisis de su acogimiento desde la perspectiva de género.

ÁMBITO: RETRIBUCIONES

CONCLUSIONES

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.

Se observan diferencias salariales que se pueden justificar de manera objetiva por la integración-agrupación de los complementos salariales existentes en los dos centros de trabajo para realizar el tratamiento y análisis retributivo de una manera unificada

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, desplazamientos, seguro de vida, seguro médico, fidelidad, formación entre otros.

Por ocupaciones (mandos intermedios, personal técnico y personal operario), no hay brecha salarial.

Respecto a complementos salariales:

- el 100% de las mujeres y de los hombres tienen pagas extraordinarias y participación en beneficios.
- el 100% de las mujeres y de los hombres tiene seguro de vida.
- el 45% de las mujeres y el 84% de los hombres tienen complemento por antigüedad.
- el 14% de las mujeres y el 79% de los hombres tienen complemento por turnos.
- el 10% de las mujeres y el 68% de los hombres tienen complemento por trabajo nocturno.

El 100% de las mujeres y de los hombres tienen salario variable.

OBJETIVO

- **Mantener un sistema retributivo no discriminatorio.**

ÁMBITO: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONCLUSIONES

Se cuenta con una Declaración de buenas prácticas y política de tolerancia cero respecto a violencia interna en el trabajo y un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo que incluyen el acoso sexual y por razón de sexo. Se han difundido a la plantilla.

La empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral formado en un 25% por mujeres y 75% por hombres y una Comisión de Convivencia formado por 50% de mujeres y 50% de hombres.

No ha habido denuncias de casos de acoso sexual ni por razón de sexo en los últimos 4 años.

OBJETIVO

- **Seguir impulsando la difusión del protocolo y realizando acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

ÁMBITO: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA

CONCLUSIONES

- Se tiende a hacer uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas, pero no hay una guía que facilite hacer uso de una comunicación inclusiva.
- No todos los documentos internos (procedimientos, fichas, descripciones de puestos de trabajo, etc.) están redactados con lenguaje inclusivo.
- Las imágenes de la web son neutras y con presencia de mujeres y hombres y no están basadas en estereotipos. Se tiende a usar lenguaje inclusivo.
- La empresa tiene un Programa de inclusión, diversidad e igualdad impulsado desde la central.
- Se cuenta con varios canales de información y comunicación interna.

OBJETIVO

- **Trasmitir el compromiso de la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación mediante una comunicación interna y externa que siga difundiendo una imagen igualitaria de mujeres y de hombres y empleando lenguaje inclusivo.**

ÁMBITO: ACTIVIDAD EXTERNA: PROVEEDURÍA, CLIENTELA Y SUBCONTRATACIÓN

CONCLUSIONES

- Se desconoce si las empresas proveedoras cumplen con la normativa en materia de igualdad.
- Respecto a subcontratación de servicios a empresas:
 - se subcontratan servicios a 7 empresas que aportan un total de 62 personas, de las que el 5% son mujeres y que además lo son en el servicio de limpieza.
 - solo una de estas empresas aporta personas de ambos sexos (20% de mujeres y 80% de hombres) para el servicio de limpieza.
- A las empresas subcontratadas no se les ha difundido el compromiso de la empresa con la igualdad.

MEJORA/OBJETIVO

- **Contribuir a que la igualdad de trato y de oportunidades se desarrolle en los agentes externos de la cadena de valor.**

5. CONCLUSIONES Y MEJORAS/OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CENTRO DE TRABAJO DE CORDOVILLA

Se señalan a continuación las conclusiones y las mejoras/objetivos en cada uno de los ámbitos analizados:

ÁMBITO: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CONCLUSIONES
La empresa no cuenta con un Procedimiento de Selección de personal.
Se dispone de un Manual de Descripción de Puestos de Trabajo y un Plan de Acogida estructurados y objetivos.
La selección y contratación se realiza de acuerdo con los criterios establecidos por Dirección y Recursos Humanos y los de cada Departamento.
No se cuenta con un “listado” o recomendaciones por escrito sobre qué tipo de preguntas hacer/no hacer para evitar discriminación o un guion de entrevista.
No se cuenta con un registro de las candidaturas recibidas desagregado por sexo desde el inicio del proceso hasta la fase final para poder analizar su evolución desde la perspectiva de género.
La empresa comunica internamente las nuevas ofertas de empleo y se asegura que la información llega a todas las personas de la plantilla.
En ocasiones se externalizan procesos de selección y a empresas no se les indica que gestionen los procesos de selección en base a criterios de igualdad de trato y oportunidades.
Las personas que participan en los procesos de selección tienen formación en igualdad.
En los anuncios de selección publicados no están redactados con lenguaje inclusivo.
Los procesos de selección se basan en la realización de entrevistas personales sin guion, realizando preguntas similares a mujeres y hombres.
En igualdad de condiciones, se opta por elegir a la persona del sexo menos representado en el grupo, ocupación o puesto a cubrir.
Respecto a contrataciones: - hay 2 mujeres más y 6 hombres menos que hace 4 años con jornada completa y contrato indefinido - hay 3 mujeres (hace 4 años no las había) y 3 hombres (igual que hace 4 años) con jornada completa y contrato temporal. - sólo hay 1 hombre con jornada parcial y contrato temporal (hace 4 años no había).
El 40% de las incorporaciones del último año han sido mujeres.
El 28% de las salidas del último año han sido mujeres, cuya causa en todos los casos ha sido fin de contrato.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Garantizar que el acceso, selección y contratación de personas atiende a criterios objetivos y se basa en la igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
CONCLUSIONES	
Los grupos, categorías y puestos del convenio de empresa no están redactados con lenguaje inclusivo.	
No se cuenta con información de la plantilla desagregada por sexo según los grupos y subgrupos del convenio.	
MEJORA/OBJETIVO	
➤ Incorporar la perspectiva de género a la clasificación profesional y analizar la distribución de la plantilla según la misma.	

ÁMBITO: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
CONCLUSIONES	
La plantilla está muy masculinizada ya que el 16% son mujeres y el 84% hombres.	
La evolución de las mujeres en la plantilla ha aumentado en 5 puntos en los últimos 4 años, pasando de una presencia del 11% al 16%.	
En la RLT no hay mujeres.	
La presencia de mujeres y de hombres en la actualidad respecto a hace 4 años por niveles: - se ha duplicado la presencia de mujeres en el nivel táctico - ha aumentado la presencia de mujeres en el operativo un 33% (3 mujeres más). - no hay mujeres en el nivel estratégico, igual que no las había hace 4 años. - la presencia de hombres se ha mantenido igual en el nivel estratégico. - se ha reducido la presencia de hombres en el nivel táctico (2 hombres menos) y en el operativo (3 hombres menos).	
En la actualidad: - hay una mayor presencia de hombres que de mujeres en los 3 niveles. - en nivel estratégico el 100% son hombres. - en nivel táctico el 69% son hombres y el 31% mujeres. - en nivel operativo, el 86% son hombres y el 14% mujeres.	
La distribución de todas las mujeres de la plantilla se concentra en el nivel operativo (75%). El 25% restante están en el nivel táctico.	
Respecto a la distribución de mujeres y hombres por áreas: - Dirección/Gerencia está totalmente masculinizada. - Comercial/Ventas, Diseño, Producción indirectos y Producción directos están masculinizadas. - Gestión de Personas y Compras están totalmente feminizadas. - Atención a la clientela están feminizada. - Administración/Finanzas tienden a estar equilibrada.	
Según la distribución de mujeres y hombres por ocupaciones: - Dirección Gral./Gerencia y puestos directivos están totalmente masculinizadas. - Personal operativo y personal técnico están masculinizadas. - en mandos intermedios y en personal administrativo tiende a haber equilibrio.	
Todas las mujeres de la plantilla se distribuyen por Departamentos de la siguiente manera: - no las hay en el departamento de Dirección/Gerencia ni en ISDS. - en Atención a la clientela hay 31%. - en Admón./Finanzas, Comercial/Ventas, Producción indirectos y Producción directos hay 13% de mujeres. - en Gestión de personas, Compras y Diseño hay menos del 10% de mujeres.	

Respecto a distribución por edad:
- hay mujeres y hombres en todas las bandas de edad. - el 44% de los hombres se sitúan entre los 50 y los 64 años. - la plantilla femenina es más joven que la masculina. El 31% de las mujeres se sitúan entre los 30 y 34 años y otro 31% entre los 45 y 49 años.
Respecto a diversidad, en la plantilla hay 2 hombres extranjeros. La empresa cuenta con el Modelo “Open Leadership” que apuesta por fomentar la diversidad principalmente en los puestos de liderazgo de la plantilla.
Se realiza una encuesta de Compromiso de la Empresa (MyVoice) a la plantilla que incluye preguntas relativas a la diversidad e inclusión.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Fomentar una plantilla más equilibrada de mujeres y de hombres en todos los niveles, departamentos y ocupaciones.

ÁMBITO: FORMACIÓN
CONCLUSIONES
El procedimiento de Recursos Humanos que se centra en la Formación del que se deriva un Plan de Formación es estructurado y objetivo y está incluido en el sistema de gestión.
Se cuenta con un indicador de análisis de género (Nº de hombres y de mujeres que han realizado formación en el último año), pero no se registra ni analiza toda la información relativa a formación desagregada por sexo.
La formación es accesible a todas las personas del centro de trabajo.
En caso de subcontratar el Diagnóstico de necesidades formativas y la realización de cursos a entidades externas, no se le solicita que tenga en cuenta el principio de igualdad ni que utilice un lenguaje inclusivo.
No toda la plantilla ha recibido formación en igualdad.
Respecto a la formación realizada en el último año: - se han formado el 94% de las mujeres y el 98% de los hombres. - se han formado más del 90% de las mujeres y de los hombres de cada Departamento/Área, con excepción de que en el Dpto./Área de Producción directos, se ha formado el 50% de las mujeres. - las mujeres han realizado el 83% de las horas de formación dentro del horario de trabajo (en 2020 fueron el 93%). - los hombres han realizado el 78% de las horas de formación dentro del horario de trabajo (en 2020 fueron el 90%).
En el centro se está trabajando en varios proyectos establecidos por el grupo para fomentar el desarrollo profesional de las personas.
Respecto a mujeres y hombres con formación en igualdad: - el 25% de las personas (hombres) del nivel estratégico tienen formación en igualdad. - el 50% de las mujeres y ningún hombre del nivel táctico tienen formación en igualdad. - el 3% de los hombres y ninguna mujer del nivel operativo tienen formación en igualdad. - el 67% de las personas (hombres) de la RLT tienen formación en igualdad.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la formación. ➤ Impulsar la sensibilización y formación de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONCLUSIONES

- Se cuenta con un Procedimiento de Promoción interna estructurado e integrado en el sistema de gestión, pero no está redactado bajo la perspectiva de género.
- Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla para que se presenten candidaturas.
- En el último año ha habido 6 promociones internas: 50% mujeres y 50% hombres.
- En los últimos 4 años ha habido 15 promociones internas siendo:
 - 4 de ellas mujeres (2 en nivel táctico y 2 en nivel operativo).
 - los 11 hombres que han promocionado lo han hecho en el nivel operativo.

MEJORA/OBJETIVO

- **Establecer un sistema de promoción interna objetivo, basado en la igualdad de trato y de oportunidades y que incorpore la perspectiva de género.**

ÁMBITO: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

- La empresa se rige por el convenio colectivo propio de SMURFIT KAPPA para la factoría de Cordovilla 2019-2022 que, entre otros, recoge acuerdo sobre teletrabajo y horario de oficinas.
- En relación con el tipo de jornada de trabajo:
 - el 69% de las mujeres y el 30% de los hombres tienen jornada partida.
 - el 19% de las mujeres y el 1% de los hombres tienen jornada continua de mañana.
 - ninguna mujer y el 33% de los hombres trabajan a turnos de mañana y tarde.
 - el 13% de las mujeres y el 36% de los hombres trabajan a turnos (mañana, tarde, noche).
- No hay personas con contrato de puesta a disposición.
- La empresa cuenta con un Programa de Asistencia a los Empleados/as (EAP) para cualquier preocupación de trabajo, vida o salud, accesible a toda la plantilla.
- 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.

MEJORA/OBJETIVO

- **Garantizar que las condiciones de trabajo se basan en la igualdad de trato y oportunidades.**

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

CONCLUSIONES

- Se dispone de varios canales de comunicación para informar sobre los derechos y medidas de conciliación.
- Se dispone de datos respecto a las mujeres y hombres que se han acogido a las distintas medidas de conciliación (permiso de paternidad, de maternidad, reducción de jornada por guarda legal, etc.) pero no se dispone de información de las mujeres y hombres que están en situación de acogerse a ellas.
- En el último año, el 100% de las mujeres y de los hombres que estaban en situación de acogerse a alguna medida de conciliación, lo han hecho, concretamente:
 - 1 hombre ha disfrutado de permiso de paternidad.
 - 1 mujer ha disfrutado del permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana).
 - el permiso de lactancia ha sido disfrutado por las 2 personas que podían solicitarlo (1 mujer y 1

hombre). - 1 hombre ha reducido su jornada por guarda legal (menores de 12 años). - 1 mujer tiene excedencia por cuidado de menores de 3 años.
Respecto a las medidas de flexibilidad: - el 100% de las mujeres y de los hombres que pueden disfrutar de flexibilidad de entrada/salida, se acogen a esta medida. - el 100% de las mujeres y de los hombres que pueden disfrutar de flexibilidad de horario negociada, se acogen a esta medida. - el 73% de las mujeres y el 10% de los hombres que pueden tener flexibilidad de parada al mediodía, se acogen a esta medida. - el 71% de las mujeres y el 68% de los hombres que pueden teletrabajar, se acogen a esta medida. Del total de personas que teletrabajan, el 32% son mujeres.
Respecto a los permisos del último año han sido principalmente por causas como ingreso de familiar, defunción de familiar, deberes públicos o asistencia al médico, disfrutados en un 26% por mujeres.
Respecto a las excedencias del último año, sólo ha habido 1(mujer) por cuidado de hijos.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Garantizar que las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad son conocidas y accesibles a toda la plantilla y realizar análisis de su acogimiento desde la perspectiva de género.

ÁMBITO: RETRIBUCIONES
CONCLUSIONES
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.
Se observan diferencias salariales que se pueden justificar de manera objetiva por la integración-agrupación de los complementos salariales existentes en los dos centros de trabajo para realizar el tratamiento y análisis retributivo de una manera unificada
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, desplazamientos, seguro de vida, seguro médico, fidelidad, formación entre otros.
Respecto a complementos salariales: - el 19% de las mujeres y el 64% de los hombres tienen pagas extraordinarias y participación en beneficios. - el 81% de las mujeres y el 75% de los hombres tienen complemento por antigüedad. - el 12% de las mujeres y el 36% de los hombres tienen complemento por trabajo nocturno.
Respecto a salario variable: - el 100% de las personas del nivel estratégico (hombres) tienen salario variable. - el 50% de las mujeres y el 89% de los hombres de la ocupación mando intermedio tienen variable. - el 50% de las mujeres y el 64% de los hombres de la ocupación personal técnico tienen salario variable. - en personal administrativo y personal operario no ni mujeres ni hombres con salario variable.
Respecto a beneficios sociales: - el 100% de las mujeres y de los hombres tienen seguro de vida. - 4 hombres tienen plan de pensiones, seguro médico y seguro dental. - 1 mujer y 12 hombres tienen vehículo de empresa.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Velar por la aplicación del principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
ÁMBITO: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONCLUSIONES
Se cuenta con una Declaración de buenas prácticas y política de tolerancia cero respecto a violencia interna en el trabajo y un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo que incluyen el acoso sexual y por razón de sexo. Se han difundido a la plantilla.
La empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral formado en un 20% por mujeres y 80% por hombres.
No ha habido denuncias de casos de acoso sexual ni por razón de sexo en los últimos 4 años.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Asegurar que se llevan a cabo las actuaciones necesarias en materia de acoso sexual y por razón de sexo para seguir trabajando en su prevención.

ÁMBITO: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA
CONCLUSIONES
No se emplea lenguaje inclusivo en los documentos internos (procedimientos, manual de acogida, vacantes...). No hay una norma establecida que establezca cómo hacer uso de una comunicación con lenguaje inclusivo y no sexista y que asegure que siempre sea así.
Las imágenes de la web son neutras y con presencia de mujeres y hombres y no están basadas en estereotipos. Se tiende a usar lenguaje inclusivo. No se alude explícitamente a la Igualdad de trato y de oportunidades como principio, valor...
La empresa participa en un Programa de inclusión, diversidad e igualdad (EveryOne) impulsado desde la central.
Se cuenta con varios canales de información y comunicación interna.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Transmitir el compromiso de la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación mediante una comunicación interna y externa que siga difundiendo una imagen igualitaria de mujeres y de hombres y empleando lenguaje inclusivo.

ÁMBITO: ACTIVIDAD EXTERNA: PROVEEDURÍA, CLIENTELA Y SUBCONTRATACIÓN
CONCLUSIONES
Se desconoce si las empresas proveedoras cumplen con la normativa en materia de igualdad.
Respecto a subcontratación de servicios a empresas:
- se subcontratan servicios a 5 empresas que aportan un total de 20 personas, de las que el 25% son mujeres.
- 3 de estas empresas aportan personas de ambos sexos para los servicios médicos, expediciones y limpieza y portería.
A las empresas subcontratadas no se les ha difundido el compromiso de la empresa con la igualdad.
MEJORA/OBJETIVO
➤ Contribuir a que la igualdad de trato y de oportunidades se desarrolle en los agentes externos de la cadena de valor.

6. PLAN DE IGUALDAD

6.1. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

El Plan de Igualdad de SMURFIT KAPPA 2023-2026 es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria si ésta lo requiriera.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial para los dos centros de trabajo que SMURFIT KAPPA tiene en Navarra (Sangüesa y Cordovilla) y tiene un periodo de vigencia de 4 años. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente plan.

6.2. Difusión del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad 2023-2026, una vez aprobado dejando constancia en el Acta de aprobación del Plan de Igualdad, se inscribirá en registro público (REGCON) y se comunicará internamente a todas las personas de la plantilla, utilizando uno de los canales formales de comunicación de SMURFIT KAPPA, asegurando que la información llega a toda la plantilla, al igual que se hizo previamente con el Compromiso por parte de Dirección con la implantación de este Plan de Igualdad y la Encuesta a la plantilla.

Así mismo, anualmente se difundirá por el mismo medio, las medidas realizadas, pospuestas, incorporadas, etc. en dicho periodo, en base a las reuniones de seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad mantenidas por la Comisión de Seguimiento del Plan.

6.3. Plan de Igualdad

Se presenta a continuación el Plan de Igualdad de SMURFIT KAPPA 2023-2026 que recoge:

- Objetivos cualitativos y cuantitativos a alcanzar
- Ámbito de actuación
- Medidas
- Indicadores de seguimiento
- Responsable/s de la implantación de cada medida
- Temporalización
- Recursos

Ámbito de actuación		PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN								
Objetivo		Seguir garantizando que el acceso, selección y contratación de personas atiende a criterios no discriminatorios y se basa en la igualdad de trato y de oportunidades.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Elaborar guía de recomendaciones para evitar discriminación en las entrevistas personales e incorporarla al Procedimiento de Selección.	▪Elaboración Guía		▪Elaboración Guía	Comisión de Igualdad	X				Ejemplos existentes	S / C
Hacer referencia en el manual del Plan de Acogida a la igualdad como valor de la empresa.	▪ Incorporar en el Manual del Plan de Acogida la Igualdad como valor de la empresa.		▪ Igualdad como valor de empresa incorporado en el Manual del Plan de Acogida.	PRL	X				Personal de PRL	C
Revisar periódicamente las Descripciones de Puestos de Trabajo adaptando posibles cambios para que siga siendo objetivo y redactado con lenguaje inclusivo.	▪Revisión del Manual de Descripción de Puestos de Trabajo y adaptación de cambios.		▪Descripciones de Puestos de Trabajo sigue siendo objetivo y redactado con lenguaje inclusivo.	RRHH	X	X	X	X	Personal de RRHH Formatos DPT	S / C

Comunicar a colegios profesionales, empresas de selección de personal, etc. con los que se colabora que gestionen los procesos de selección con criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.	▪Nº de comunicados enviados.		▪Comunicado enviado a todos los centros con los que se colabora.	RRHH	X	X	X	X	Comunicado	S / C
Redactar las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y reflejando el compromiso de la empresa con la igualdad.	▪Nº de ofertas de empleo redactadas con lenguaje inclusivo y en las que se refleja el principio de igualdad.		▪100% de las ofertas redactadas con lenguaje inclusivo y reflejando el compromiso con la igualdad. ▪% de candidaturas recibidas de mujeres y de hombres más equilibrado.	RRHH	X	X	X	X	Guía de Lenguaje Inclusivo	S / C

Ámbito de actuación		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL								
Objetivo		Incorporar la perspectiva de género a la clasificación profesional y analizar la distribución de la plantilla según la misma.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Revisar el convenio colectivo para dotarlo de una visión no discriminatoria empleando lenguaje inclusivo.	▪Revisión y adaptación del convenio colectivo a lenguaje inclusivo.		▪Convenio colectivo revisado y adaptado a lenguaje inclusivo.	Comisión de Igualdad	X	X			Reuniones Comisión Igualdad	S / C
Sistematizar la recogida y análisis periódico de la plantilla desagregada por sexo según grupos, subgrupos, categorías y puestos.	▪Recogida y análisis periódico de mujeres y hombres por grupos, subgrupos, categorías y puestos.		▪Análisis anual del % de mujeres y % de hombres por grupos, subgrupos, categorías y puestos.	RRHH	X	X	X	X	Sistemas información	S/C

Ámbito de actuación		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA								
Objetivos		Fomentar una plantilla más equilibrada de mujeres y de hombres en todos los niveles, departamentos y ocupaciones.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
En las contrataciones de personal se seguirá incorporando a aquella persona cuyo perfil mejor se adecue al puesto, con independencia del sexo.	▪% de mujeres en cada centro, nivel, dpto. y ocupación.		▪% de mujeres y de hombres más equilibrado en cada centro, nivel, dpto. y ocupación.	RRHH	X	X	X	X	Guía entrevistas	S / C
Hacer seguimiento y análisis periódico de la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla para introducir mejoras en caso necesario.	▪% de mujeres en la plantilla de cada centro.	▪16% de mujeres y 84% de hombres en la plantilla del centro de Cordovilla.	▪Aumento del % de mujeres en la plantilla.	RRHH	X	X	X	X	Informes periódicos	C

En los procesos de promoción interna, se seguirá incorporando a aquella persona cuyo perfil mejor se adecue al puesto, con independencia del sexo.	▪% de mujeres y de hombres que promocionan.	▪50% de mujeres y 50% de hombres en la plantilla del centro de Cordovilla. ▪0% de mujeres y 100% de hombres en la plantilla del centro de Sangüesa.	▪Aumento del % de mujeres que promocionan/año	RRHH	X	X	X	X	Guía entrevistas Revisión criterios convenio	S / C
--	---	--	---	------	---	---	---	---	--	-------

Ámbito de actuación		FORMACIÓN								
Objetivo		Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la formación.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Analizar anualmente los datos, desagregados por sexo, de las personas que realizan acciones formativas para conocer su evolución y, en su caso, aplicar medidas correctoras.	▪% de mujeres y de hombres que realizan formación por nivel, dpto. y ocupación. ▪Nº de horas de formación realizadas/año por mujeres y por hombres por nivel, dpto. y ocupación.		▪% de mujeres y de hombres que realizan formación por nivel, dpto. y ocupación similar más equilibrado. ▪Nº de horas de formación realizadas por mujeres y por hombres/año por nivel, dpto. y ocupación más equilibrado.	RRHH	X	X	X	X	Sistemas de información	S/C

Comunicar a las organizaciones, centros de formación, etc. a las que se subcontrata servicios relacionados con la formación (diagnósticos de formación, acciones formativas, etc.), el compromiso de SK con la igualdad e invitar que integren la igualdad empleando lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	- Solicitar a las organizaciones, centros de formación, etc. que integren en sus servicios la igualdad. - Nº de servicios de formación/total en los que se ha integrado la igualdad.		- Solicitud realizada a todas las organizaciones, centros de formación, etc. 100% de los servicios de formación han integrado la igualdad.	RRHH Comisión de Igualdad	X	X	X	X	Comunicación escrita	S / C
---	---	--	---	------------------------------	---	---	---	---	----------------------	-------

Ámbito de actuación		FORMACIÓN								
Objetivo		Continuar con la sensibilización y formación de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Realizar jornadas o acciones formativas periódicas sobre igualdad de trato dirigidas a toda la plantilla.	- Nº de charlas, jornadas o cursos impartidos. % de mujeres y de hombres que asisten a las jornadas o acciones formativas sobre igualdad.		- Realización de al menos 1 jornada o acción formativa sobre igualdad/año. 100% de la plantilla asiste al menos a 1 jornada o acción formativa/año.	RRHH PRL Comisión de Igualdad	X	X	X	X	Formadores/as externos/as	S / C

Difundir periódicamente a la totalidad de la plantilla información (artículos, noticias, consejos...) sobre igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	▪Nº de difusiones puestas a disposición de la plantilla/ semestre		▪Al menos 1 difusión/semestre.	RRHH	X	X	X	X	Newsletter SK TV Tablones	S / C
---	---	--	--------------------------------	------	---	---	---	---	---------------------------------	-------

Ámbito de actuación		PROMOCIÓN PROFESIONAL								
Objetivo		Disponer de un sistema de promoción interna objetivo, basado en la igualdad de trato y de oportunidades. Promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna.								
Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Revisar y adaptar el Procedimiento de Promoción profesional para garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción interna.	▪Revisión y adaptación del Procedimiento de promoción profesional para garantizar objetividad.		▪Procedimiento de promoción profesional tras revisión y adaptación, objetivo y no discriminatorio	RRHH	X				Ejemplos disponibles	C

Analizar anualmente los datos, desagregados por sexo, de las personas que promocionan para estudiar la evolución que han experimentado las mujeres y los posibles aspectos de mejora.	▪% de mujeres y de hombres que promocionan/año en cada nivel.	▪50% de mujeres y 50% de hombres en la plantilla del centro de Cordovilla.	▪Aumento del % de mujeres que promocionan/año en cada nivel.	RRHH	X	X	X	X	Sistemas de información	S/C
---	---	--	--	------	---	---	---	---	-------------------------	-----

Ámbito de actuación		CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL											
Objetivo	Seguir garantizando que las condiciones de trabajo se basan en la igualdad de trato y oportunidades.												
Medidas				Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centr o de Traba jo
								2023	2024	2025	2026		
				Indicador	Valor actual	Valor objetivo							

Sistematizar el registro de datos para conocer y analizar periódicamente la distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato, puesto y jornada laboral.	■Nº de mujeres y de hombres por tipo de contrato, puesto y jornada laboral.		■Nº de mujeres y de hombres por tipo de contrato, puesto y jornada laboral equilibrado.	RRHH Comisión de Igualdad	X	X	X	X	Sistemas de información	S / C
* Mantener actualizado el catálogo de puestos incorporando la perspectiva de género en todos los elementos que recogen las fichas de puesto	■Tabla de valoración de puestos. ■Detalle de la agrupación de los puestos de trabajo de SMURFIT KAPPA NAVARRA		■Ratio inferior a uno en los factores	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X	X	X	X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C
* Realizar un análisis de la evolución de las diferencias retributivas observadas en la auditoría realizada a través de los registros anuales.	-Tablas de registro retributivo		Nº de Brechas	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X			X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C

* Mantener actualizado un sistema de valoración de puestos, adaptado a la legislación vigente, utilizando el método de puntos y factores.	-Tabla de valoración de puestos. - Detalle de la agrupación de los puestos de trabajo de SMURFIT KAPPA NAVARRA.		Ratio inferior a uno en los factores	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X	X	X	X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C
* Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres	Nº criterios identificados,		N/A	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X			X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C

* Realizar una revisión y actualización de los conceptos salariales existentes aplicando la perspectiva de género para garantizar una equidad interna.	Nº de complementos		N/A	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X			X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C
* Mantener indicadores sin sesgo para los complementos salariales variables y relacionados con la calidad/cantidad de trabajo	Nº indicadores y KPIs identificados		100% indicadores objetivos	RRHH PROVEEDOR ESPECIALIZADO	X			X	Sistemas de información Proveedor especializado	S / C

*Medidas derivadas de la Auditoría Retributiva

Ámbito de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Objetivo	Seguir garantizando que las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad son conocidas y accesibles a toda la plantilla y realizar análisis de su acogimiento desde la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Realizar una campaña informativa a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, fomentando la corresponsabilidad en el disfrute de estas.	- Realización de campaña informativa sobre medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad % de mujeres y de hombres que conocen las medidas de conciliación. % de mujeres y de hombres que se acogen a las medidas.		- Campaña informativa sobre medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad realizada. 100% de mujeres y de hombres conocen las medidas de conciliación. % de mujeres y de hombres que se acogen a las medidas más equilibrado.	Comisión de Igualdad	X	X	X	X	Newsletter SK TV Reuniones	S / C

Ámbito de actuación	RETribuciones
Objetivo	Velar por mantener un sistema retributivo objetivo, transparente y basado en la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Completar la auditoria salarial y el análisis de las diferencias en la retribución entre mujeres y hombres para garantizar los principios de igualdad y no discriminación.	Realización de análisis de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.		- Análisis de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. % de diferencias de retribución entre mujeres y hombres.	RRHH Comisión de Igualdad	X				Consultoría externa	S / C

Ámbito de actuación		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
Objetivo		Seguir impulsando la difusión del protocolo y realizando acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.						
Medidas		Indicadores Objetivo		Resp.	Temporalización		Recursos	Centro de

	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		Trabajo
Mantener a disposición y con fácil acceso por parte de toda la plantilla el protocolo de Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	▪Puesta a disposición del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo por parte de toda la plantilla. ▪Nº de mujeres y de hombres que conocen cómo proceder ante un caso de acoso.		▪Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a disposición y con fácil accesibilidad a toda la plantilla. ▪El 100% de las mujeres y de los hombres conocen cómo proceder ante un caso de acoso.	RRHH PRL	X	X	X	X	Repositorio digital accesible	S / C
Realizar jornadas o acciones formativas periódicas sobre igualdad de trato, prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	▪Nº de charlas o actividades formativas ▪% de hombres y mujeres que asisten		▪Al menos 1 actividad anual ▪100% de la plantilla	RRHH PRL	X	X	X	X	Formadoras externas	S / C

Ámbito de actuación		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA								
Objetivo		Trasmitir el compromiso de la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación mediante una comunicación interna y externa que siga difundiendo una imagen igualitaria de mujeres y de hombres y empleando lenguaje inclusivo.								
Medidas		Indicadores Objetivo		Resp.	Temporalización		Recursos		Centro de	

	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		Trabajo
Elaborar y difundir internamente una guía con pautas de comunicación y lenguaje inclusivo a emplear en las comunicaciones de la empresa tanto internas como externas.	▪Elaboración y difusión el documento con pautas de comunicación y lenguaje inclusivo		▪Guía elaborada y difundida.	RRHH Comisión de Igualdad	X				Consultoría y formación externa	S / C
Integrar la guía con pautas de comunicación y lenguaje inclusivo en el Plan de Comunicación.	▪Integración de la guía en el Plan de Comunicación.		▪Guía integrada en el Plan de Comunicación.	RRHH		X			Sistemas de información	C
Revisar y modificar, si es necesario, los documentos de gestión y comunicación interna (formularios, fichas, plantillas, manual de acogida, programas...) para asegurar que se emplea lenguaje inclusivo.	▪Revisión y adaptación a lenguaje inclusivo de documentos de gestión y comunicación interna.		▪Todos los documentos de gestión y comunicación interna revisados y adaptados al lenguaje inclusivo.	RRHH Dptos. Comisión de Igualdad	X	X			Sistemas de información Reuniones	S / C

Ámbito de actuación	ACTIVIDAD EXTERNA: PROVEEDURÍA, CLIENTELA Y SUBCONTRATACIÓN
Objetivo	Contribuir a que la igualdad de trato y de oportunidades se desarrolle en las empresas subcontratadas como parte de la cadena de valor.

Medidas	Indicadores Objetivo			Resp.	Temporalización				Recursos	Centro de Trabajo
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2023	2024	2025	2026		
Difundir a empresas proveedoras, empresas cliente y empresas subcontratadas el compromiso de SMURFIT KAPPA con la igualdad e invitar a las mismas a actuar en el mismo sentido.	▪ Difusión del compromiso de igualdad a empresas proveedoras, empresas cliente y empresas subcontratadas.		▪ Compromiso de igualdad difundido al 100% de empresas proveedoras, empresas cliente y empresas subcontratadas.	RRHH	X	X	X	X	Comunicación escrita	S / C

7. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Tras la aprobación del Plan de Igualdad se comienzan a desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que permita alcanzar los siguientes **objetivos**:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Para facilitar la **implantación** es conveniente:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.

En la implantación, se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la temporalización indicada para cada una de ellas (años 2023 a 2026).

7.1. Comisión de Seguimiento

Una vez negociado el Plan, las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora, pasan a constituir la **Comisión de Seguimiento** que será el órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento de la implantación del Plan.

La **Comisión de Seguimiento** tiene la misión de mantener la mejora continua en la gestión de la Igualdad en la empresa velando por la aplicación del principio de igualdad. Sus principales funciones serán:

- realizar el seguimiento de la ejecución del Plan y el control de los resultados que se vayan obteniendo.
- añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- seguir estando siempre abierta y accesible a la plantilla, fomentando que cualquier persona realice sugerencias, ideas, aportaciones, etc. para tenerlas en cuenta en el momento actual o en revisiones y futuros planes de igualdad.

7.2. Sistema de Seguimiento, revisión y evaluación del Plan

El sistema de seguimiento, revisión y evaluación tiene la finalidad de verificar el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, la consecución de los objetivos marcados y hacer una comparativa de la situación en 2021 y tras acometer el plan, en 2026.

La comisión hará seguimiento de las medidas a implantar en cada periodo.

La Comisión se reunirá con una periodicidad (semestral y anual) para hacer seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto. De cada una de las reuniones mantenidas se levantará y conservará acta.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes.

La Comisión de Seguimiento redactará un **Informe de Seguimiento anual de la Comisión**. Este informe recogerá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará qué medidas se

están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, etc.

Se redactará este informe de seguimiento para cada año de vigencia del plan, que servirá a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Al mismo tiempo que se realiza la implantación y el seguimiento de las medidas, la Comisión también realizará una revisión del plan para cuando se considere necesario.

La Comisión de Seguimiento recopilará con rigurosidad y de forma sistemática toda la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento del plan para poder, a partir ella, conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente: fichas de seguimiento, informes de seguimiento, cuestionarios de evaluación, etc.

La evaluación se articulará en torno a los 3 ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación de resultado:
		• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. • Grado de consecución de los resultados esperados. • Personas beneficiarias • Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso:
		• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. • Tipo de dificultades y soluciones aportadas. • Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. • Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de impacto:
		• Cambios en términos de igualdad en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, en clima laboral, en imagen interna y externa de la empresa, aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad ... • Incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El **Informe de Evaluación** que elaborará la Comisión de Seguimiento, aunarà información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia

de este, ofreciendo una comparativa de los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Cada año, **se informará a la plantilla** sobre el desarrollo de las medidas y consecución de objetivos en dicho periodo.

7.3. Calendario de actuaciones

Se establecen las siguientes fechas para las actuaciones respecto a la difusión, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

ACTUACIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	Herramientas del Sistema
Difusión a la plantilla del Plan de Igualdad negociado	Diciembre					
Reunión semestral de seguimiento y revisión del plan de igualdad		Junio Diciembre	Junio Diciembre	Junio Diciembre	Junio	<i>Acta</i>
Reunión anual de seguimiento y revisión del plan de igualdad		Junio	Junio	Junio	Junio	<i>Informe de Seguimiento anual de la Comisión Acta</i>
Reunión evaluación del plan de igualdad			Junio		Junio	<i>Informe de Evaluación Acta</i>
Difusión a la plantilla del desarrollo anual del plan de igualdad			Q1	Q1	Q1	

De todas las reuniones se levantará **acta** y se conservará para dejar constancia de los acuerdos y avance de las acciones y medidas del plan principalmente, así como los desacuerdos y temas pendientes.

7.4. Procedimiento para solventar discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan

Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad, podrían surgir discrepancias entre las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento en su implantación, seguimiento y evaluación, a pesar de que es algo que se pretende evitar con el sistema de Seguimiento y Evaluación del plan que se ha definido y con las herramientas que se van a utilizar. No obstante, en caso de que estas situaciones se produzcan:

- Las decisiones se tomarán por consenso, permitiendo manifestar desacuerdos y registrándolos si es necesario, para que quede constancia.
- Cuando haya desacuerdos importantes, que impidan tomar una decisión, se registrarán las medidas o temas en discusión, convocando si es necesario una reunión específica para tratar el tema, dando tiempo para recoger y trabajar con más información que pueda ayudar a alcanzar un acuerdo posterior.