

PLAN DE IGUALDAD DE

PEPSICO FOODS AIE

**Performance
with
Purpose**

The Promise of PepsiCo



PLAN DE IGUALDAD

DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PEPSICO se regirá por los siguientes principios 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 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras de PEPSICO FOODS A.I.E. 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.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS VENTAS AIE, se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Programa de Actuación** elaborado 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 acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- II. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD
2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
3. ACCESO A LA EMPRESA/CONTRATACIÓN
4. PROMOCIÓN
5. FORMACIÓN
6. RETRIBUCIÓN
7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8. SALUD LABORAL
9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
10. PROTOCOLO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

11. CULTURA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

DEFINICIONES

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.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN 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.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

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

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera 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.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Se considera acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE 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.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART44):

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.

[Glosario pasar por ugt](#)

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de PEPSICO FOODS AIE, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto, y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

El presente Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS AIE, entrará en vigor el X de 2018 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años.

Tres meses antes de que finalice el periodo de vigencia se elaborará un informe de evaluación final y se constituirá la nueva Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS AIE, para iniciar la negociación del mismo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Introducir la perspectiva de igualdad de género en la cultura de la Compañía y Responsabilidad Social Corporativa.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Fomentar el uso de lenguaje e imagen no sexista.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Favorecer y difundir una cultura de empresa que haga el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea parte de la misión y la visión corporativa y por ende de toda la compañía., a través de formación y

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

sensibilización en esta materia a ~~todos los y las empleadas~~ todos los empleados/as de PEPISCO FOODS VENTAS AIE.

- Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres garantizando la igualdad real y efectiva de oportunidades dentro de PEPISCO FOODS AIE.
- Facilitar el acceso de ~~mujeres y~~ mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa, potenciando el desarrollo profesional en los casos en que hubiera desequilibrios.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduce elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad, fomentando la corresponsabilidad.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar y mejorar las condiciones laborales específicas para las ~~mujeres víctimas~~ mujeres -de víctimas de violencia de género.
- Promover una forma de comportamiento que contribuya en la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la ~~perspectiva de~~ perspectiva -género de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades

una medida para incrementar la presencia femenina en ventas.

Con formato: Resaltar

Dado que las antiguas reponedoras de Matutano, trabajan ahora en una empresa externa, la publicación de vacantes en ventas, debería hacerse llegar a ese gremio, y a las mujeres GPVs que haya en la delegación de la posición vacante.

Con esto se aseguraría que en el puesto, haya alguien que al menos ya conoce las referencias de la empresa y que estén dispuestas a ascender.

Indicador:

Nº de vacantes publicadas

MEDIOS Y RECURSOS

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. ~~Así mismo se dotará a las personas miembros de Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios para desarrollar su función en el marco del presente plan.~~

COMPROMISO ALTA DIRECCIÓN

PEPSICO FOODS AIE declara su compromiso 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 en el impulso y

fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, ~~arbitrándose~~ ~~los~~ arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección, con la Representación Legal de Trabajadores, en el proceso de implantación y evaluación del Plan de igualdad.

PLAN DE ACCIÓN

MEDIDAS:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD:

Objetivo:

Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

➤ **Medida:**

Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).

➤ **Indicador:**

Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Objetivos:

1. Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

➤ **Medida 2.1:** Revisar publicaciones y canales de comunicación de la empresa con perspectiva de género.

➤ **Indicador 2.1:**

Nº de publicaciones revisadas.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 2.2:**

Revisar y corregir, los distintos Convenio Colectivos existentes, para detectar la utilización de lenguaje sexista.

➤ **Indicador 2.2:**

Revisión de los Convenios.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 3 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 2.3:**

Establecer un plan de comunicación interna que permita dar a conocer a las medidas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades

➤ **Indicador 2.3:**

Realización del Plan.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 3 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 2.4:**

Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista.

➤ **Indicador 2.3:**

Realización del Plan.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 3 meses desde la aprobación del Plan.

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

3. ACCESO Y SELECCIÓN:

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la entidad y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres.

➤ **Medida 3.1:**

Revisar y actualizar el procedimiento de selección y sus documentos asociados para que las candidaturas sean valoradas por su cualificación y competencia teniendo en cuenta la perspectiva de género. El procedimiento incluirá recomendaciones para una selección no sexista.

➤ **Indicador 3.1:**

Documento ~~Del~~del procedimiento.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 3 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 3.2:**

Publicar en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

➤ **Indicador 3.2:**

Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas / Ofertas publicadas.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 3.3:**

Hacer un análisis ~~y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento~~, de dificultades para la cobertura de puestos por personas de un determinado sexo.

➤ **Indicador 3.3:**

Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 6 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 3.4:**

Publicar todas las vacantes abiertas en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tablones de anuncios, cerca de las máquinas de fichar, planning de horarios, circulares, nómina, y en la central en las salas de descanso, comedor, intranet, etc.) garantizando que la información es accesible a todo el personal.

Con formato: Resaltar

➤ **Indicador 3.4:**

Nº de vacantes publicadas

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan

1. Garantizar un proceso de selección que no vulnere el principio de igualdad, y con el objetivo de incrementar ~~alcanzar progresivamente~~ una presencia de mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

➤ **Medida 3.5:**

Propiciar la selección de ambos sexos en todos los grupos y puestos.

➤ **Indicador 3.5:**

Numero de finalista por proceso en comparación con los finalmente contratados según si son hombres o mujeres

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Los datos se ~~presentaran~~presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

➤ **Medida 3.6:**

Para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), se adoptará la medida de acción positiva de queque, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas

➤ **Indicador 3.6:**

Número de mujeres incorporadas en estos puestos. Número de personas incorporadas a estos puestos.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Los datos se ~~presentaran~~presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

➤ **Medida 3.7:**

Conseguir que, al menos el 50% de nuevas contrataciones sean mujeres.

➤ **Indicador 3.7:**

Porcentaje de nuevas mujeres contratadas.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Los datos se ~~presentaran~~presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

[Medida 3.8: Colaborar en programas con centros educativos para promover la presencia de la mujer en el sector.](#)

[Medida 3.9](#) **Inclusión en el procedimiento de selección de la obligación de contar, en las ternas finales de candidatos/as, con al menos una mujer.**

4. PROMOCIÓN:

Objetivos:

1. Garantizar el acceso igualitario a los diferentes sistemas de promoción instaurados en la empresa, estimulando el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, independientemente de su sexo, raza, condición sexual, social, etc

➤ **Medida 4.1:**

Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, basados en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo es ocupado por la candidatura más adecuada, con ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, religión

➤ **Indicador 4.1:**

Documento del procedimiento.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 6 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 4.2:**

Favorecer la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna.

➤ **Indicador 4.2:**

Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente. Nº total de vacantes de dichos puestos.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 6 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 4.3:**

El procedimiento de promoción abierta garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).

➤ **Indicador 4.3:**

Número de mujeres y hombres a tiempo parcial o con jornada reducida promocionadas.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

En 6 meses desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 4.4:**

La empresa, en igualdad de ~~méritos~~ méritos priorizará la promoción del género menos representado.

➤ **Indicador 4.4:**

Número de personas promocionadas por esta medida.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

5. FORMACIÓN:

Objetivos:

1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a la plantilla general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

➤ **Medida 5.1:**

Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación y comunicación, así como al personal de alta dirección y de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad y posteriormente a toda la plantilla.

➤ **Indicador 5.1:**

Nº de personas formadas en igualdad según departamento y categoría/puesto de trabajo / Nº de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 5.2:**

Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Se consensará en la comisión de seguimiento la duración, contenido e impartición del curso.

➤ **Indicador 5.2:**

Nº de personas formadas / Nº de personas que forman la comisión.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 5.3:**

Informar y formar a la Plantilla sobre el Plan de Igualdad.

➤ **Indicador 5.3:**

Nº de personas formadas / Nº de personas plantilla.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

1. Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, tanto si están relacionados directamente con el puesto de trabajo ocupado, como aquellos que se convoquen con el fin de acceder a promociones profesionales

➤ **Medida 5.4:**

Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.

➤ **Indicador 5.4:**

Nº de programas realizados.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Para el siguiente Plan de Formación.

➤ **Medida 5.5:**

En todo momento la formación se establecerá dentro de los horarios que comprende la jornada laboral

➤ **Indicador 5.5:**

Nº de formaciones dentro de la jornada laboral/ Nº formaciones totales.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

6. RETRIBUCIÓN:

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

➤ **Medida 6.1:**

Realizar un incremento salarial progresivo para que la diferencia salarial entre hombres y mujeres esté en la horquilla 102%-98%.

➤ **Indicador 6.1:**

Diferencia salarial Femenina /Diferencia Salarial Masculina en cada nivel.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan, hasta la finalización del mismo.

1. Garantizar un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos.

➤ **Medida 6.2:**

Realizar un documento sobre la valoración de los puestos de trabajo y clasificación profesional.

➤ **Indicador 6.2:**

Documento.

➤ **Responsable:**
Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**
En 6 meses desde la aprobación del Plan.

1. Promover las Becas para estudiantes (Fundación [PepsicoPepsiCo](#)).

➤ **Medida 6.3:**
Realizar un programa de difusión de las becas a toda la Plantilla

➤ **Indicador 6.3:**
Nº de personas que se acogen a estas becas.

➤ **Responsable:**
Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**
Desde la aprobación del Plan, hasta la finalización del mismo.

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

Objetivos:

1. Dotar de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional. Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes, tanto las ofertadas por las instituciones como las propias de la compañía.

➤ **Medida 7.1:**
Elaboración de una guía de medidas ofrecidas por la Compañía para la conciliación de la vida familiar y laboral de su plantilla. Difundir mediante distintos medios (tríptico, folletos informativos, circulares, intranet, etc.)

➤ **Indicador 7.1:**
Guía de medidas.

➤ **Responsable:**
Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 7.2:**

Conceder permisos retribuidos y no recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

➤ **Indicador 7.2:**

Nº de veces que se ha solicitado esta medida.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 7.3:**

Establecer medidas para potenciar la flexibilidad en el tiempo, con la posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral:

- Trabajo/Jornada a tiempo parcial.
- Reducción de jornada.
- Flexibilidad en los permisos retributivos.
- Flexibilidad en las vacaciones.
- Establecimiento de permisos no retribuidos.

➤ **Indicador 7.3:**

Guía de medidas.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

➤ **Medida 7.4:**

Acumulación de vacaciones para las personas que vayan a realizar adopciones nacionales o internacionales.

➤ **Indicador 7.4:**

Nº de personas que se han acogido a esta medida.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

1. Conceder la ayuda por nacimiento acordada.

➤ **Medida 7.5:**

Concretar en la cifra €€€€€€.

➤ **Indicador 7.5:**

Nº de ayudas concedidas/ Nº de nacimientos.

➤ **Responsable:**

Departamento de Recursos Humanos.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan.

8. SALUD LABORAL.

Objetivos:

1. Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

➤ **Medida 8.1:**

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción asistida, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

➤ **Indicador 8.1:**

Nº de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

➤ **Responsable:**

Departamento de Prevención.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan, hasta la finalización del mismo.

➤ **Medida 8.2:**

Disponer de un protocolo de actuación en PEPSICO FOODS AIE, que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

➤ **Indicador 8.2:**

Protocolo.

➤ **Responsable:**

Departamento de Prevención.

➤ **Fecha inicio:**

Desde la aprobación del Plan, hasta la finalización del mismo.

➤ **Medida 8.3:**

Disponer de salas de lactancia (RD 486/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- **Indicador 8.3:**
Salas de lactancia disponibles.
- **Responsable:**
Departamento de Prevención.
- **Fecha inicio:**
Desde la aprobación del Plan, hasta la finalización del mismo.

1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral dentro del Comité de Seguridad y Salud.

- **Medida 8.4:**
Elaborar encuesta de Riesgos psicosociales a toda la plantilla para la elaboración del protocolo.
- **Indicador 8.4:**
Encuesta realizada
- **Responsable:**
Departamento de Prevención.
- **Fecha inicio:**
Cada dos años, hasta la finalización del mismo.

ANEXOS

Con formato: Fuente: 14 pto, Negrita, Color de fuente: Azul oscuro

ANEXO I.

Con formato: Resaltar

9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Con formato: Sangría: Izquierda: 0,63 cm, Sin viñetas ni numeración

Acordar y negociar entre la RLT y la Dirección de la Compañía un protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso sexual y por razón de sexo.

Anexo 1.

ANEXO II.

10. PROTOCOLO DE MEDIDAS INTEGRALES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Acordar y negociar entre la RLT y la Dirección de la Compañía un protocolo de medidas integrales para víctimas de violencia de género.

Anexo 2.

Con formato: Resaltar

Con formato: Sangría: Izquierda: 0,63 cm, Sin viñetas ni numeración