

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE PROTEIN ALTERNATIVES SL

Última revisión: febrero 2022

Índice

1. Marco regulatorio	2
2. Introducción.....	2
3. Objetivos estratégicos	4
4. Metodología para la elaboración del Plan de Igualdad	4
5. Estructura.	4
6. Diagnóstico y conclusiones.	5
7. Ejes de actuación.....	7
8. Evaluación.....	10
9. Otros	10

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE PROTEIN ALTERNATIVES SL

1. Marco regulatorio

- i. Constitución Española, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424.
- ii. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- iii. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- iv. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- v. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con fecha de entrada en vigor el 14 de abril de 2021.
- vi. Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química.

2. Introducción

El artículo 1 de la Constitución Española recoge que España constituye un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. De igual manera, contempla el su artículo 14 que los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Este mandato constitucional se complementa con otras actuaciones que se vienen desarrollando en el ámbito europeo en materia de igualdad como el Tratado de Ámsterdam, con fecha de entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999, donde se inició una nueva etapa de construcción europea en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Desde ese momento, la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado desde entonces numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Entre estas directrices, cabe resaltar la comunicación de la Comisión Europea en 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación, cuya prioridad cuarta es alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación, para promover la excelencia científica. Desde entonces, el desarrollo de normas orientadas a consolidar la eficacia del principio ha sido una constante en el conjunto jurídico del país.

Entre las normas más relevantes que abordan esta materia a nivel nacional desataca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los

órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

El espíritu establecido por la citada norma se ha visto reflejado con posterioridad en la normativa sectorial y, como no puede ser de otra forma, en la normativa reguladora que incide en el personal que presta servicio en las Empresas. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con fecha de entrada en vigor el 14 de abril de 2021 y el XX Convenio colectivo general de la industria química, registrado y publicado por la Dirección General de Trabajo mediante Resolución de 7 de julio de 2021, recogen los principios rectores en materia de igualdad sobre los que pivota el presente Plan de Igualdad de Género e Igualdad Retributiva de Protein Alternatives.

A partir del 7 de marzo de 2022 (art 45.2 Ley Orgánica 3/2007), están obligados a tener un Plan de Igualdad las empresas cuya plantilla sea de 50 trabajadores o más personas. En este sentido, pese a no estar la empresa obligada legalmente a implementar un Plan de Igualdad de Género por no alcanzar el número mínimo de trabajadores definidos por la Ley, Protein Alternatives no ha sido ajeno a la realidad expuesta en materia de igualdad entre hombres y mujeres. No existiendo tampoco representantes legales de los trabajadores en la Empresa, por el número reducido de empleados que la componen, se ha constituido un grupo de trabajo temporal para el estudio de la situación laboral existente y la optimización de la carrera profesional y científica de las mujeres en la Empresa, con especial foco en el desarrollo de actuaciones en políticas de igualdad de género para eliminar cualquier barrera o desigualdad que se pudiera generar.

La actividad del grupo se extendió al diagnóstico y propuesta de actuaciones en materia de igualdad que afecten al conjunto de empleados de Protein Alternatives. Como consecuencia de sus trabajos, el 29 de octubre de 2019 se aprobó el Primer Plan de Igualdad de Género donde se definieron una serie de actuaciones para verificar de manera sistemática la existencia de procedimientos para garantizar la igualdad efectiva de forma continuada.

Sobre la base de que hombres y mujeres tienen el mismo potencial para convertirse en investigadores y trabajadores competentes, es importante que los procedimientos y criterios de concesión de oportunidades no tengan consecuencias negativas ni para los hombres ni para las mujeres. Por ello, los trabajadores de Protein Alternatives deben sumarse a esta línea de actuación, detectando y eliminando los obstáculos menos visibles que puedan bloquear las oportunidades en el proceso de su desarrollo científico y profesional.

El Plan de Igualdad de Género, pese a su carácter no obligatorio para Protein Alternatives, deberá ser actualizado con cierta frecuencia, para adaptarlo a la reglamentación vigente en cada momento.

3. Objetivos estratégicos

La elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Género en la Empresa tiene los siguientes objetivos estratégicos circunscritos al ámbito de actuación:

- i. Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- ii. Impulsar y fomentar medidas para conseguir una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.
- iii. Eliminar barreras o desigualdades que se puedan detectar o puedan surgir a futuro.
- iv. Establecer la igualdad como un principio estratégico de nuestra política empresarial.
- v. Realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo en base a una visión objetiva y analítica para garantizar un régimen retributivo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

4. Metodología para la elaboración del Plan de Igualdad

La metodología empleada ha sido capaz de aportar una visión objetiva y analítica para una correcta valoración de los puestos de trabajo en lo que respecta a igualdad de oportunidades y retribución de cada uno de los trabajadores en la compañía.

Los pasos seguidos para la elaboración del Plan de Igualdad de Género han sido:

- i. Revisión de la legislación, reglamentación y normativa aplicable.
- ii. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación a los trabajadores, constitución de un grupo de trabajo interno y apertura del proceso de negociación y definición del Plan.
- iii. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- iv. Diseño y aprobación del primer Plan de Igualdad de Género: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, aprobación y publicación del plan.
- v. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
- vi. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

5. Estructura.

Con el ánimo de convertirse en una herramienta útil y accesible a los potenciales trabajadores de la Empresa, el Plan de Igualdad de Género se configura con una estructura sencilla.

El análisis y diagnóstico inicial realizados, junto al estudio de los antecedentes normativos y documentales, permitieron definir una serie de ejes de actuación concretos:

- i. Acceso al puesto de trabajo.
- ii. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- iii. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.
- iv. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- v. Situaciones de especial protección.
- vi. Retribuciones.
- vii. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas.
- viii. Inclusión del género en la investigación y la innovación.

Los ejes constituyen la base del Plan y pretenden dar cumplimiento a los objetivos estratégicos definidos por la empresa en el Apartado tercero.

Cada eje implica a su vez una serie de objetivos y acciones específicas, cuya evaluación se realizará mediante los correspondientes indicadores.

Incluye el establecimiento de medidas concretas vinculadas a cada eje, medidas que son compromisos, y cuyo grado de cumplimiento deberá ser evaluado.

La evaluación de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirán conocer la evolución y el éxito del Plan.

6. Diagnóstico y conclusiones.

- i. Análisis general.

En la primera evaluación se apreció la existencia de un balance levemente variable, en un sentido u otro, en la población de hombres respecto a la de mujeres según el año en estudio. Se comprobó en todos los casos una situación muy balanceada en términos de género, salvo momentos puntuales asociados a movilidad de trabajadores a otras instituciones.

Esta tendencia se replica en los contratos indefinidos y los contratos temporales, así como también en los miembros del Consejo de Administración de la compañía.

- ii. Personal con contratos fijos.

Realizado el análisis por grupos de cotización y tipología del contrato de trabajo, se desprende que tanto las mujeres como los hombres ocupan con igualdad de oportunidades los puestos en el área de investigación, con predominio de hombres en grupos de cotización más elevados que ejercen las labores de dirección.

El personal investigador senior, con grado de doctor, cuenta con contratos indefinidos a tiempo completo (Código Contrato: 189) y se encuadra en el grupo de cotización 1 de la

Seguridad Social. La categoría profesional es la de "*Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores*")

El personal técnico de laboratorio, cuenta con contrato indefinido a tiempo parcial, procedente de contrato temporal (Código Contrato: 289). Se encuadra en el grupo de cotización 9 de la seguridad social, en la categoría profesional de "*Oficiales de tercera y Especialistas*".

El conjunto de investigadores senior (60%) de ambos sexos es históricamente superior al de investigadores pre-doctorales (20%) y técnicos de laboratorio (20%), con predominio de hombres en el grupo de investigadores senior (66%) y de mujeres en el personal técnico de laboratorio (100%). Los desbalances en el grupo de investigadores senior se produjeron en los últimos años y de forma puntual como consecuencia de la renuncia de trabajadoras, y se prevé se mantengan temporalmente hasta la materialización de las nuevas contrataciones, que se vieron ralentizadas como consecuencia del impacto de la pandemia de la Covid19.

No existen sesgos en la evaluación de méritos profesionales y científicos en perjuicio de uno u otro género. Tampoco se detectaron diferencias en los grupos de cotización entre hombres y mujeres para un mismo nivel formativo y una misma responsabilidad en la empresa.

iii. Personal laboral temporal.

El personal investigador en formación, con grado pre-doctoral, cuenta con contrato de trabajo por obra o servicio a tiempo completo (Código Contrato: 401), de duración determinada hasta la obtención del título de doctor, donde pasará a formar parte de la plantilla con un contrato indefinido a tiempo completo, como el resto de los investigadores. Se encuadra en el grupo de cotización 4 de la seguridad social, en la categoría profesional de "*Ayudantes no Titulados*".

En todos los casos, los contratos de trabajo de duración determinada son convertidos por la empresa en contratos indefinidos según los plazos exigidos por la legislación en vigor.

iv. Puestos de dirección.

El cargo más elevado y único de gerencia, es ocupado por el Director de I+D desde la creación de la compañía en el año 2006.

La representación de mujeres en el Consejo de Administración de la compañía es del 40%.

La participación de mujeres en el accionariado de la compañía es del 50%.

v. Selección de personal.

Los procesos de selección se realizan mediante publicación de las ofertas de empleo de forma transparente y abierta. El proceso habitual consiste en la publicación de las ofertas de trabajo a través de portales de empleo.

El sistema de aplicación permite acceso libre a personas de cualquier género. El proceso de selección se realiza conforme a criterios estrictamente científicos y de idoneidad del aspirante para cubrir las demandas técnicas específicas del puesto ofertado, teniendo en consideración en todos los casos sus capacidades técnicas y experiencia previa.

En los casos de promoción interna, no se aprecia que existan ventajas para ninguno de los grupos.

vi. Otros aspectos: formación.

Los aspectos analizados reflejan un normal funcionamiento en lo que respecta a la participación de hombres y mujeres en acciones formativas. Todos los trabajadores de ambos grupos que han solicitado a la empresa la realización de cursos de formación bonificados por la Seguridad Social han podido realizarlos.

7. Ejes de actuación.

A la vista del diagnóstico elaborado y de los objetivos estratégicos establecidos, las propuestas de acción del Plan de Igualdad de Género en Protein Alternatives se articularán tomando como referencia los siguientes ejes de actuación:

- i. Acceso al puesto de trabajo.
- ii. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- iii. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.
- iv. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- v. Situaciones de especial protección.
- vi. Retribuciones.
- vii. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas.
- viii. Inclusión del género en la investigación y la innovación.

Detalle de cada eje de actuación:

i. Acceso al puesto de trabajo.

Objetivos:

- o Mejorar los indicadores de género en el grupo de investigadores senior.
- o Vigilar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Indicadores:

- o Ratio de éxito de mujeres en el acceso al puesto de trabajo.

Medidas:

- o Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el grupo de investigadores senior.
- o Garantizar que los procesos de selección de personal tengan en consideración el tiempo de cuidado de menores y dependientes y especialmente los plazos relativos a licencias maternales.
- o Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.

ii. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Objetivo:

- Garantizar el ratio mujeres/hombres en puestos de concurrencia no competitiva.

Indicadores:

- Ratio de éxito de mujeres en procesos de promoción interna.
- Relación mujeres/hombres en cargos de libre designación nombrados por Dirección.

Medidas:

- Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidades en la gestión de RRHH (Consejo Administración, Dirección, Gerencia...).
- Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres para asumir responsabilidades.
- Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en los documentos oficiales.

iii. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo:

- Continuar con la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando cualquier prejuicio que se pueda detectar.

Indicadores:

- Número de cursos formativos específicos sobre el área de investigación.
- Número de cursos formativos generales.
- Ratio de mujeres/hombres en los cursos formativos específicos y generales.

Medidas:

- Formación específica impartida a demanda del trabajador.
- Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos.
- Conciliación laboral con el horario de impartición de cursos.
- Informar a responsables de los desequilibrios detectados.

iv. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo:

- Vigilancia del cumplimiento de las medidas en igualdad.

Indicadores:

- Licencias: vacaciones, permisos relacionados con temas de conciliación.
- Licencias/permisos para formación: ratio mujeres/hombres.

Medidas:

- Garantizar las licencias (maternidad / paternidad /cuidado hijos.....).
- Incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación entre mujeres y hombres.

v. Situaciones de especial protección.

Objetivos:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre violencia de género.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre acoso laboral y sexual.

Indicador:

- Número de canales que faciliten la comunicación de las situaciones de acoso.

Medidas:

- Evaluación del funcionamiento de los protocolos de acoso laboral y sexual.
- Difusión de programas de acción social en caso de violencia de género.
- Difusión de los protocolos de forma clara y fácil acceso.
- Elaboración del documento de *compliance* penal conteniendo información relativa a la aplicación de los protocolos de acoso laboral y sexual, entre otros.

vi. Retribuciones.

Objetivo:

- Análisis de las retribuciones (básicas y complementarias) y de las ratios mujeres/hombres con el fin de garantizar una distribución equitativa según productividades.

Indicadores:

- Ratio de retribuciones netas entre mujeres y hombres para una misma categoría profesional y nivel de responsabilidad.

Medidas:

- Informar anualmente al Consejo de Administración de la situación retributiva del personal según género.
- Modificación, en su caso, de las compensaciones para evitar diferencias entre los trabajadores, con independencia de su género.
- Evitar activamente impactos retributivos negativos en situaciones vinculadas a la maternidad y paternidad.

Registro retributivo:

Implementación de un modelo voluntario de registro retributivo de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de toda la plantilla de la empresa, incluido el personal directivo y los altos cargos. Su objeto es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada categoría profesional y/o nivel.

vii. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas.

Objetivo:

- o Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.

Indicadores:

- o Número de hombres y mujeres en puestos directivos.

Medidas:

- o Sensibilización de los responsables de los órganos directivos.
- o Publicación en la web, de forma accesible, del Plan de Igualdad.
- o Publicación en la web, de forma accesible, de los protocolos.

viii. Inclusión de género en la investigación e innovación.

Objetivo:

- o Garantizar la inclusión de hombres y mujeres en las actividades de investigación.

Indicadores:

- o Estadística de proyectos de I+D que incluyen hombres y mujeres.

Medidas:

- o Sensibilización de los responsables de proyectos de investigación.
- o Inclusión de mujeres en los proyectos de I+D en igual proporción, o superior, a la participación de hombres.

8. Evaluación.

Se acuerda que, mientras no existan representantes legales de los trabajadores en la empresa, se realizará con carácter anual una reunión de trabajo para monitorización de los indicadores, revisión del plan y su actualización. Para la celebración de la reunión de evaluación y seguimiento se convocará a todos los trabajadores de la empresa y se deberá contar con una asistencia mínima de dos terceras partes de los convocados para su celebración.

Se tomarán apuntes de la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas y modificará el Plan si fuera necesario.

Cuando proceda, se reformularán los objetivos, indicadores y medidas fijadas.

9. Otros

El grupo de trabajo ha evaluado nuevas medidas de posible implementación en el futuro para complementar el Registro Retributivo y obtener el Distintivo de Igualdad.

Entre las medias evaluadas y que se continuarán estudiando se encuentran:

i. Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presentó recientemente una nueva herramienta "SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO". Este sistema ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT y se puede hacer incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo. El

objetivo último es determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de la organización. Para establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) se seguirán distintos criterios denominados factores:

- Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización.
- Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización.
- Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo.
- Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio.

Se continuará trabajando en este punto para establecer a futuro un SVTP que complemente las garantías de igualdad retributiva entre géneros.

ii. Distintivo Igualdad en la Empresa

Se trata de un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, y que podrá ser utilizado con fines publicitarios.

A este distintivo pueden optar todas las entidades o empresas que ejerzan su actividad en territorio español, que cumplan con los requisitos definidos en el art. 4.2 del Real Decreto 1615/2009. Su asignación se realiza bajo una única convocatoria de carácter anual.

La concesión de este distintivo aportaría a la empresa varios beneficios:

- La concesión del distintivo se hace en acto público solemne con difusión en los medios, por lo que resulta de gran interés desde el punto de vista de imagen.
- El distintivo se puede utilizar con fines publicitarios.
- Las empresas que obtienen el distintivo pasan a formar parte de la Red DIE para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que genera oportunidades de colaboración entre empresas.
- La distinción se tendrá en cuenta en la valoración de la concesión de subvenciones públicas, de importancia para empresas con alto componente y filosofía de I+D.