TEXTO ÍNTEGRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Banco de Alimentos de Sevilla

Sevilla 2024

1. PROMOCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL BAS. 3
2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL DIAGNÓSTICO PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. 4
3. CONSIDERACIONES PREVIAS 8
3.1. FICHA DE LA FUNDACIÓN 8
3.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUNDACIÓN Y ORGANIGRAMA. 9
3.2.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUNDACIÓN. 9
3.2.2. ORGANIGRAMA 10
4. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 10
5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL I PLAN. 11
6. ESTRUCTURA. 12
6.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES. 12
6.2. PLAN DE MEDIDAS 12
6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ... 13
7. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. 14
8. VIGENCIA 14
9. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO. 15
9.1. INFORMACIÓN INTERNA. 15
9.1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO. 15
9.1.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTOS. 15
9.1.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL JERÁRQUICO. 15
9.1.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD. 16
9.1.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN ANTIGÜEDAD. 16
9.2. PUBLICIDAD, IMAGEN, COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DE LENGUAJE NO SEXISTA. 16
9.3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. 17
9.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. 17
9.3.2. PROMOCIÓN. 18
9.3.3. FORMACIÓN. 18
9.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA. 19
9.4.1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN FORMACIÓN REQUERIDA PARA EL ACCESO Y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 19

9.4.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA. 19
9.5. CONDICIONES DE TRABAJO. 20
9.5.1. HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. 20
9.5.2. INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN. 21
9.5.3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.22
9.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 22
9.7. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. 23
9.8. VIOLENCIA DE GÉNERO. 23
9.9. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS. 23
10. MEDIDAS DE IGUALDAD. 24
EJE 1.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. 24
EJE 2.- CONDICIONES DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA. . 25
EJE 3.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. 27
EJE 4.- MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA. 29
EJE 5.- VIOLENCIA DE GÉNERO. 31
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 32
11.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 32
11.1.1. CONCEPTO Y FUNCIONES. 32
11.1.2. FUNCIONAMIENTO. 33
11.2. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD. 34
11.2.1. CONCEPTO. 34
11.2.2. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN. 34
11.2.3. INFORMES DE SEGUIMIENTO. 34
11.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. 35
11.3.1. CONCEPTO. 35
11.3.2. RECOGIDA DE DATOS PARA LA EVALUACIÓN. 35

1. PROMOCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL BAS.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la Fundación Banco de Alimentos de Sevilla, N.I.F. G-41714155 y domicilio social en Autovía Sevilla-Málaga. Km.1. Mercasevilla. Zona Norte. Edificio Administrativa. Módulo 3. Código Postal: 41020, Localidad: SEVILLA, Provincia: SEVILLA, CNAE 8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento n.c.o.p., Convenio Colectivo aplicable Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Fundación Banco de Alimentos de Sevilla para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la fundación, que cuenta con 3 centros de trabajo, sitos en Sevilla (Andalucía), con 15 personas trabajadoras.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
    a. Proceso de selección y contratación
    b. Clasificación profesional
    c. Formación
    d. Promoción profesional
    e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
    f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
    g. Infrarrepresentación femenina
    h. Retribuciones
    i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
    j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4. Que la fundación señala como domicilio a efectos de comunicaciones Autovía Sevilla-Málaga. Km.1. Mercasevilla. Zona Norte. Edificio Administrativa. Módulo 3. Sevilla y como persona de contacto a José Pedraza Pérez (954219311).

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente el representante legal de la fundación a efectos de negociación.

2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL DIAGNÓSTICO PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El marco legal en el que se encuadra el Diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla se sustenta en que la igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, establece en su artículo 45, que las empresas están
obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar

cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, como es el caso del Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla.

En su artículo 46, sobre el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, dice que:

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo y, c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II, del texto constitucional, vinculan a todos los poderes públicos andaluces y,

dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Además de la legislación señalada como marco legal en el que encuadraremos el diagnóstico, tendremos en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del sector público.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. CONSIDERACIONES PREVIAS

3.1. FICHA DE LA FUNDACIÓN

DATOS DE LA FUNDACIÓN	
Razón social	Fundación Banco de Alimentos de Sevilla
NIF	G41714155
Domicilio social	Autovía Sevilla-Málaga. Km.1. Mercasevilla. Zona Norte. Edificio Administrativa. Módulo 3. Sevilla 41020.
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	1998
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Jesús Maza Burgos
Cargo	Presidente
Telf.	954 21 93 11
e-mail	jmaza@fundacionbas.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	José Pedraza Pérez
Cargo	Responsable Dpto. Voluntariado y RRHH
Telf.	954219311
e-mail	josepedraza@fundacionbas.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios Sociales
CNAE	8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento n.c.o.p.
Descripción de la actividad	Banco de Alimentos de Sevilla localiza y consigue excedentes de alimentos para distribuirlos a entidades benéficas. Estas, a su vez, atienden a personas en situación de pobreza y exclusión social. La entidad distribuye alimentos que pueden ser procedentes de la Unión Europea o procedentes de otras fuentes como programas de colecta y donaciones. Además, desarrolla actividades de sensibilización para concienciar sobre la importancia de su labor y ofrece un programa de inserción laboral.

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sevilla y provincia					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	5	Total	15
Centros de trabajo	3					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí, existe el Departamento de Recursos Humanos y Voluntariado					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

3.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUNDACIÓN Y ORGANIGRAMA.

3.2.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUNDACIÓN.

La Fundación Banco de Alimentos de Sevilla es una organización sin ánimo de lucro, basada en el voluntariado que, desde 1995, nació con el principal objetivo de la luchar contra el despilfarro de alimentos a través de la recuperación de excedentes alimentarios aptos para el consumo humano, y con ellos, cubrir las necesidades alimentarias de personas en situación de vulnerabilidad de nuestro entorno.

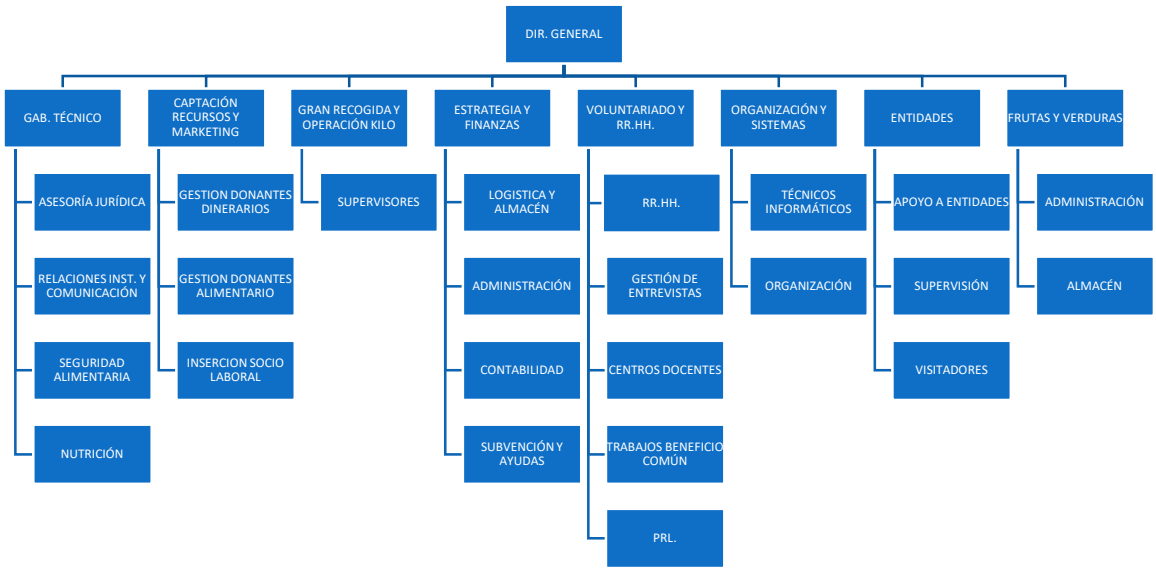
A lo largo de sus 29 años, este objetivo originario ha ido evolucionando hacia una misión más completa y acorde al momento actual.

La Fundación Banco de Alimentos de Sevilla está ubicada en Mercasevilla, Autovía Sevilla-Málaga, Km.1. Cuenta con tres sedes de trabajo: Oficinas Centrales, Almacén de Frutas y Verduras, y Almacén de alimentos no perecederos.

Actualmente, cuenta con una plantilla de 15 trabajadores, 10 mujeres y 5 hombres repartidos entre sus 3 sedes de trabajo.

3.2.2. ORGANIGRAMA

La Fundación está organizada de la siguiente manera:



4. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Al no contar la organización, con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al amparo de lo previsto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, la dirección del Banco de Alimentos de Sevilla comunicó por burofax a la Unión General de Trabajadores y a Comisiones Obreras, en su calidad de sindicatos más representativos, la intención de promover la negociación del Plan de Igualdad en la entidad, convocándoles a una reunión para constituir la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad del Banco de Alimentos, con fecha 15 de julio de 2024.

En el plazo legalmente establecido, no se recibe contestación afirmativa por parte de los citados sindicatos, por lo que se ha procedido constituir una Comisión de Trabajo formada por tres personas designadas por la Junta

Directiva y la voluntaria externa que asesora a la entidad en el proceso de elaboración del plan de igualdad.

Esta comisión de trabajo se encargará de la:

- Elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la fundación.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL I PLAN.

El I Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla cuenta con las siguientes especificidades:

Es voluntario y no concertado.

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, que tiene conocimiento y posibilidad de participación en cualquier momento.

Parte de un compromiso de la dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
Tiene carácter dinámico y estará abierto a cambios necesarios en las fases de seguimiento y evaluación.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y tiene carácter preventivo para eliminar discriminaciones.

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas.

6. ESTRUCTURA.

El I Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

6.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa en materia de:

- ✓ Información interna: distribución de la plantilla por sexos y edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de formación, así como su evolución en los últimos años.
- ✓ Información externa: Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.
- ✓ Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. Ingresos y ceses producidos en el último año.
- ✓ Clasificación profesional y transparencia retributiva: auditoría retributiva.
- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- ✓ Violencia de género.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos de 2022 a 2024, cabe mencionar que los datos de 2024 están recopilados hasta el 31 de mayo de 2024.

6.2. PLAN DE MEDIDAS

El Plan de Medidas elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, el tipo de medidas y su prioridad, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos necesarios e indicadores y criterios de seguimiento y evaluación de las acciones.

El plan de medidas que lo define, se articula en 9 objetivos generales, 13 objetivos específicos, estructurados en cinco ejes de actuación donde se desarrollan 46 medidas.

6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

El 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 asociación.

El I Plan de Igualdad de la organización, 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 tienen integrado el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Metodológicamente, la estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad se estructura en: objetivos generales, medidas, objetivos específicos, descripción de la medida, responsables de la ejecución, calendario de ejecución, recursos e indicadores de ejecución y de resultado.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y, a partir de ellos, se desarrollan los objetivos específicos, las actuaciones, personas responsables de la ejecución, indicadores y criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ejes que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarios de intervención, y que son los siguientes:

Eje 1.- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción profesional.
Eje 2.- Condiciones de trabajo y Transparencia retributiva.
Eje 3.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
Eje 4.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.
Eje 5.- Violencia de género.

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas concretas:

- ✓ En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos del Banco de Alimentos de Sevilla.
- ✓ En garantía de 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.
- ✓ Aplicando las políticas de igualdad de hombres y mujeres a todas las áreas y decisiones de la asociación.
- ✓ Garantizando la consecución de una política retributiva objetiva, adecuando las responsabilidades del puesto-resultado-persona y, establece la obligatoriedad de implementar los instrumentos de

transparencia retributiva establecidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre.

- ✓ Promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del Banco de Alimentos de Sevilla, fomentando la corresponsabilidad.
- ✓ Incorporando la perspectiva de género en el procedimiento de prevención de riesgos, así como establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual y el acoso por razón de identidad de género, así como cauces para la resolución de posibles casos concretos.
- ✓ Utilizando un lenguaje y comunicación inclusivos y no sexista.
- ✓ Protegiendo los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad es de ámbito provincial y será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Fundación Banco de Alimentos y estará a disposición de los trabajadores/as y de sus órganos de representación en cada sede de trabajo. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal vinculado sobre contenidos de este Plan de Igualdad.

8. VIGENCIA.

El Plan tiene una vigencia de cuatro años, según lo previsto en previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, esto es, del 15 de julio de 2024 al 15 de julio de 2028 salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.

Finalizado este periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad decidirá por consenso sobre su realización en el II Plan de igualdad.

Se acuerda que seis meses antes de que finalice el plan, se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Banco de Alimentos de Sevilla, siendo su período máximo de elaboración de un año.

En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

9. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO.

9.1. INFORMACIÓN INTERNA.

9.1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO.

A 31 de mayo de 2024, la organización cuenta con una plantilla de composición de falta de equilibrio, por mayoría de mujeres, formada por un 33.3% de hombres (5) y un 66.6% de mujeres (10).

9.1.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTOS.

Atendiendo al organigrama funcional de la organización, la plantilla se organiza en torno a ocho departamentos.

En todos los departamentos en los que hay personal laboral existe una composición de falta de equilibrio; por mayoría de mujeres, en el Gabinete Técnico (100%mujeres), departamento de Captación de Recursos y Marketing (67% mujeres), en el departamento de Voluntariado y RRHH (100% mujeres), y en el departamento de Entidades (100% mujeres); por mayoría de hombres, en el departamento de Estrategia y Finanzas (100% hombres)y en el departamento de Frutas y Verduras (100% hombres). No hay personal laboral en Sistemas ni en Gran Recogida.

9.1.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL JERÁRQUICO.

Para atender a esta clasificación, se ha aglutinado al personal de la asociación, en torno a tres niveles jerárquicos, según lo que se establece en el formulario estadístico 2.V, para la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad: a) personal de dirección, b) personal de mando intermedio y, c) resto de personal.

El 100% de la plantilla de personal del BAS, a 31 de Mayo de 2024, se clasifica en el nivel de resto de personal.

9.1.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD.

El 7% de la plantilla de personal de es menor de 30 años; el 20% cuenta con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años, el 33% cuenta con edades comprendidas entre los 41 y los 51 años, el 27% de la plantilla están en el rango de 51 a 60 años, y el 13%, más de 60 años.

En promedio, las mujeres son más jóvenes que los hombres; entre los hombres, el 40%, cuenta con una edad comprendida entre los 31 y los 50 años y, el 60%, más de 51 años.

9.1.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN ANTIGÜEDAD.

El 60% de la plantilla de personal cuenta con una antigüedad en la entidad de entre 1 y 5 años y, el 40% de 6 años o más; entre los hombres, el 40% de los trabajadores varones cuentan con una antigüedad de entre 1 y 5 años, el 40% de los hombres tienen una antigüedad de 6 a 10 años y, el resto, esto es, el 20%, de 11 a 15 años de antigüedad.

Entre las mujeres, el 70% cuenta con una antigüedad en de entre 1 y 5 años, el 20% de mujeres tienen una antigüedad de 6 a 10 años, y, el 10%, de 11 a 15 años de antigüedad.

9.2. PUBLICIDAD, IMAGEN, COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DE LENGUAJE NO SEXISTA.

El BAS se caracteriza por ser una organización con una amplia exposición pública, por lo que su forma de comunicar conlleva un alto grado de responsabilidad tanto en el ámbito interno, como externo de la organización.

Con carácter global, se intenta mostrar siempre una imagen positiva y propositiva hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, no sólo a través de su comunicación institucional, sino también respecto a sus propios actos.

En materia de comunicación se trata siempre de hacer un uso adecuado tanto del lenguaje, como de la imagen, tanto en la emisión de la información, como en igualdad frente a sus destinatarios y destinatarias, si bien, se utiliza un lenguaje no inclusivo y sexista en determinadas ocasiones, al no existir instrucciones específicas al respecto.

El personal no cuenta con formación en comunicación y lenguaje no sexista.

9.3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

9.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En 2023 se han realizado 3 procesos de selección, no habiéndose realizado ninguno en 2024. Analizando los datos recabados en los últimos 3 procesos selectivos, se detecta que no hay un protocolo específico en materia de selección y contratación que integre la perspectiva de género.

Los procesos de selección y contratación que se llevan a cabo siguen los criterios de idoneidad curricular, contrastado, en ocasiones, a través de entrevistas personales. Se procura no sobrevalorar las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

La contratación se ha venido produciendo normalmente como respuesta a proyectos de carácter singular y extraordinario, que cuando se han mantenido en el tiempo han posibilitado la extensión indefinida de la contratación. Dado este modelo de actividad, las nuevas incorporaciones siempre están adscritas a una contratación temporal en función del proyecto inicial.

La incorporación de personal se sujeta a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los y las Técnicas tituladas, ni de tres meses para los demás trabajadores y trabajadoras, excepto para quienes han optado a puestos no cualificados, en cuyo caso la duración máxima es de quince días laborales.

El Banco de Alimentos tiene un fuerte compromiso con la estabilidad en el empleo, de ahí que la tendencia en la contratación sea con carácter de indefinido. Este objetivo se ha venido cumpliendo desde 2022.

En relación a los tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo, se comprueba que en 2024 no se ha realizado ninguna baja contractual. En 2023 se dieron 2 extinciones de contrato a voluntad del trabajador y una jubilación.

Atendiendo a los permisos y excedencias del último año y motivos, podemos concluir que en los dos últimos años no se han registrado solicitudes de excedencia por parte de las personas trabajadoras.

9.3.2. PROMOCIÓN.

En 2022 y 2024 no se han registrado casos de promoción profesional. En relación con los datos recabados en 2023 se han identificado 3 casos de promoción profesional. Las características principales de estos ascensos han sido casos de promoción profesional con cambio de categoría profesional en el grupo de mujeres, que se han producido teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador o trabajadora.

Se detecta que no hay un protocolo específico de promoción profesional con perspectiva de género. La fundación hace uso de la clasificación profesional recogida en el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

9.3.3. FORMACIÓN.

Tras analizar el registro formativo de 2023-2024, se puede concluir que el 100% de la plantilla ha recibido algún tipo de formación por parte de la Fundación Banco de Alimentos.

La formación más aclamada es el curso de prevención de riesgos laborales, seguido del curso de Excel. Ambos cursos tienen una relevación importante en el desarrollo habitual de funciones de la plantilla. Sin embargo, se detecta que los hombres participan menos en las actividades formativas ofertadas no obligatorias.

Aunque no existe un Plan de Formación específico para la plantilla, sí que se impulsa y promueve la formación continua de la totalidad de la plantilla, en el caso que sea solicitado. El personal puede acudir a la formación ad hoc que la entidad oferta para sus socios y socias.

9.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

9.4.1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN FORMACIÓN REQUERIDA PARA EL ACCESO Y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El 53% de la plantilla de personal del BAS, tiene estudios universitarios y, el 13% tiene formación profesional superior, el 20% tiene bachillerato/BUP, el 7% cuenta con graduado escolar, y el 7% restante, certificado escolar.

Entre los hombres, el 40% de ellos tienes estudios universitarios, el 20% cuenta con bachillerato/BUP, y el resto tiene estudios primarios siendo un 40%; entre las mujeres, el 60% tiene estudios universitarios, el 20% tiene formación profesional superior y, el 20%, bachillerato/BUP.

No existe composición de equilibrio en ninguna de las categorías analizadas, por mayoría de mujeres entre quienes se les exige para el acceso estudios universitarios y entre quienes se les exige estudios secundarios.

Según la formación exigida para el acceso, la plantilla de personal de la entidad, se clasifica de la forma que sigue:

Grupo 1º.- Titulados/as.
Grupo 2º.- Administrativos/as.
Grupo 3º.- Coordinador de equipos
Grupo 4º.- Personal auxiliar

9.4.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Según la auditoría retributiva realizada por la entidad, no existen en, brechas salariales por encima del 10% en la entidad; las existentes por debajo del 2% señalado, son negativas.

9.5. CONDICIONES DE TRABAJO.

9.5.1. HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Tras el análisis del horario y la distribución del tiempo de trabajo, se identifican las siguientes características:

1º. Jornada de trabajo: la jornada es de 35 horas a la semana, con un porcentaje inferior a la máxima estipulada en convenio.
2º. Horario y distribución del tiempo de trabajo: la jornada es continua comenzando a las 08:00 y terminando a las 15:00.
3º. Régimen de trabajo a turnos: no se da esta modalidad en la fundación.
4º. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos: los salarios están en función del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.
5º. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo: el trabajo es eminentemente presencial en las instalaciones de la fundación. No obstante, existen determinadas actuaciones en las cuales las personas trabajadoras realizan su labor fuera del centro de trabajo (visitas institucionales, visitas a las entidades, reuniones...). El teletrabajo no está regulado específicamente, por lo que se aplican las medidas del convenio.
6º. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: la fundación cuenta con una política de prevención de riesgos laborales inclusiva.
7º. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género. La fundación cuenta con un sistema de control del tiempo de trabajo en base a lo recogido en la regulación vigente

A fecha 31 de mayo de 2024 la totalidad de la plantilla trabaja a jornada parcial. La jornada parcial de distinta intensidad horaria: 51,28% respecto a la jornada completa del C. Colectivo de aplicación (20h/semana), 56,41% respecto a la jornada completa del C. Colectivo de aplicación (22h/semana),

76,92% respecto a la jornada completa del C. Colectivo de aplicación (30h/semana) y, 89,74% respecto a la jornada completa del C. Colectivo de aplicación (35h/semana).

El 80% de la plantilla está desarrollando una jornada de 35 horas/semanales, el 6,6% está a 30 horas/semanales, el 6,6% a 22 horas/semanales, y el restante 6,6% a 20 horas/semanales.

Como dato relevante cabe mencionar que, el 30% de las mujeres en 2024, tienen una jornada inferior a la habitual, siendo un 0% en el caso de los hombres. La reducción de la jornada por cuidado de familiares o descendientes ha sido solicitada por una empleada (10% de las mujeres), el restante 20% de reducciones de jornada de empleadas se han producido por causas organizativas y/o contractuales.

Respecto al período de disfrute de vacaciones, si bien, con carácter general hay que disfrutarlas en agosto, dada la intensa bajada de actividad en la organización, existen criterios que permiten flexibilizarlo para atender tanto a circunstancias personales, como operativas.

El BAS facilita 5 días adicionales a toda la plantilla en fechas singulares, como son el 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, Feria de Sevilla, que cuando coinciden con festivos pueden ser disfrutados en otras fechas que resulten de interés para la persona trabajadora, sin interferir en el normal funcionamiento de la entidad, sobre todo en lo referente a la finalización y entrega de proyectos.

9.5.2. INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a la desconexión digital. La fundación solo realiza reuniones fuera del horario habitual cuando sea estrictamente necesario y previo aviso a las personas trabajadoras. Si bien, no existe un protocolo redactado.

9.5.3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A lo largo de los años objeto de análisis no se han producido traslados, desplazamientos, distribuciones irregulares de la jornada o, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido afectar de forma particular a las personas con responsabilidades familiares.

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

La conciliación de la vida personal y familiar se ha puesto en práctica para integrar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que permite mejorar la participación de hombres y mujeres en los diferentes procesos de la organización y optimizar el rendimiento de los recursos humanos. Desde el Banco de Alimento de Sevilla se ha procedido a revisar los derechos de las personas trabajadoras a la conciliación personal, familiar y laboral, haciendo notar que la fundación cuenta con una serie de beneficios y medidas de flexibilidad relacionadas con la conciliación de la vida familiar. No obstante, se detecta que no están protocolizadas y no existe un criterio homogéneo anual

Se promueve el ejercicio corresponsable de estos derechos, aunque no existen canales generales de información y comunicación para informar a la plantilla sobre ellos, sí de manera individual se informa a quien lo solicita. En la actualidad el departamento de RRHH se encarga de la comunicación de los beneficios que la plantilla tiene, detectando que la comunicación no es suficiente, o es deficiente en determinadas sedes.

Estas medidas son utilizadas tanto por los hombres como por las mujeres de la organización, sin que su uso suponga discriminación alguna.

Está permitido el trabajo a distancia a demanda de las necesidades operativas, si bien no se ha hecho necesario establecer un procedimiento que regule esa acción.

9.7. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

No se han producido conductas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. No se ha recibido ninguna solicitud de acogida al protocolo de acoso.

Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, se ha elaborado un Protocolo para la prevención y actuación ante conductas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

El Protocolo, como exige la normativa, contempla:

1º. Una declaración de principios, definición de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2º. Un procedimiento de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, para dar cauce a las quejas que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

9.8. VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el Banco de Alimentos de Sevilla no existe un protocolo de actuación ante las posibles trabajadoras víctimas de violencia de género. Se detecta ausencia de información y medidas específicas para las víctimas de violencia de género y sus ascendientes o descendientes dependientes y que convivan con la víctima; no contando con personal especializado en relación con las medidas que pueden adoptarse para la protección y seguridad de las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencias contra las mujeres, los derechos y ayudas que les reconoce la ley y los recursos de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral a los que pueden acceder.

9.9. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS.

Tras el análisis de las condiciones de las personas trabajadoras y de las actualizaciones en materia de igualdad del Ministerio de Igualdad, hemos detectado una deficiente o nula gestión de los siguientes componentes:

1º. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista no se aplica de manera transversal.
2º. Información específica de los riesgos de los puestos y su posible adaptación para las mujeres embarazas o lactantes.

10. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Se han definido las medidas evaluables por cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

EJE 1.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

MEDIDA 1	Garantizar procesos de acceso, selección, contratación y promoción profesional que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la plantilla del Banco de Alimentos
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	1.1.- Revisar, y en su caso corregir, los documentos, herramientas de los procedimientos de selección y contratación (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos.) y las prácticas de comunicación para verificar que: a.- Se adopta un lenguaje no sexista en la difusión de las ofertas de empleo. b.- Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello, en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas y comunicados de prensa se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexista. 1.2.- Informar a la Comisión de seguimiento y evaluación de las vacantes cubiertas anualmente según el sexo, grupo profesional, puesto, jornada y perfil requerido. 1.3.- En las ternas finales de personas candidatas, dos tercios serán del género menos representado en el puesto. 1.4.- En los procesos de promoción, como criterio general, se elegirá, en igualdad de condiciones, a la persona del género menos representado en la función.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	1.1.- Cumplimiento del 100% en el cumplimiento del lenguaje no sexista de los Documentos del procedimiento de selección y revisión informes internos de candidatos/as.

	1.2.- Análisis de datos comparativo como: N.º de vacantes cubiertas según sexo, grupo profesional, puesto, jornada, /N.º vacantes convocadas/Nº de candidatas/os presentados 1.3.- Análisis de datos: de la terna de candidatos finales, dos tercios deben ser del género menos representado en el puesto. A finales de 2025 el 80% de los procesos de selección debe haber cumplido ese requisito y a finales de 2026, y en adelante, el 100%. 1.4.- Documento de análisis de los criterios de promoción interna que favorezcan al género menos representado.
RESPONSABLES.	Responsable del Departamento Recursos Humanos
CALENDARIO.	Septiembre de 2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

MEDIDA 2.	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y al personal relacionado con la organización para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	2.1.- Incluir temas de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. 2.2.- Adecuar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos para evitar sesgos y estereotipos.
INDICADORES (EVIDENCIAS),	2.1.- Cursos impartidos al personal /Nº de participantes desagregados por sexo. 2.2.- Revisión del 100 %contenidos formativos y materiales con perspectiva de género.
RESPONSABLES.	Responsable del Departamento Recursos Humanos
CALENDARIO.	Septiembre de 2025.
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Media.

EJE 2.- CONDICIONES DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

MEDIDA 3.	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	3.1.- Confeccionar anualmente el Registro retributivo al que hace referencia la normativa, así como informe de brecha salarial. 3.2.- Si el informe determinara la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación

	concreto que, en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. 3.3.- Facilitar a la Comisión de seguimiento y evaluación anualmente, información sobre las retribuciones para hacer un seguimiento periódico de la equidad retributiva de mujeres y hombres.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	3.1.- Informe de análisis de la estructura salarial y brecha salarial. 3.2.- Constatación de correcciones realizadas, en su caso. 3.3.- 100 % de equidad en los informes de seguimiento anuales.
RESPONSABLES.	Responsable del Departamento de RRHH.
CALENDARIO.	Septiembre 2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

MEDIDA 4.	Acciones de divulgación y prevención en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Implementación del procedimiento establecido en el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	4.1.- Difusión entre la plantilla y personas relacionadas con el Banco de Alimentos de Sevilla del protocolo ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. 4.2.- Constitución de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas. 4.3.- Suscripción de los compromisos de confidencialidad por parte de la membresía de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas. 4.4.- Reforma de los Estatutos sociales para el establecimiento de las sanciones previstas en el Protocolo. 4.5.- Formación para la membresía de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y para las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y determinados colectivos de personas trabajadoras. 4.6.- Difusión entre la plantilla de la existencia de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y de las personas que la componen. 4.7.- Establecimiento de un canal de denuncias. 4.7.- Diseño y edición de instrumentos de sensibilización e información. 4.9.- Sesiones informativas para la plantilla, incluido el personal de nuevo acceso. 4.10.- Informar a la comisión de seguimiento y evaluación anualmente, sobre los procesos de actuación iniciados, según tipología, sexo de las personas involucradas, tipo de acoso, solución determinada, denuncias archivadas y medidas

	cautelares y sancionadoras impuestas, según área y departamento, grupo de clasificación y puesto de trabajo.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	4.1.- Número de comunicados. Datos desagregados por sexo. 4.2.- Acta de constitución. 4.3.- Compromisos suscritos. 4.4.- Sesiones informativas. Número de participantes. Datos desagregados por sexo. 4.5.- Número de comunicaciones, teniendo en cuenta a la plantilla de nuevo acceso. 4.6.- Nº de adscripciones al protocolo anual. 4.7.- Material editado sobre el Protocolo para la prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género/Guía fácil. 4.8.- Nº de sesiones informativas. Número de participantes/edición. Dato desagregado por sexo. 4.9.- Informe anual por acoso: N.º de denuncias archivadas/N.º de denuncias N.º de denuncias resueltas/ N.º total de denuncias x tipo de resolución.
RESPONSABLES.	Responsable de Igualdad en coordinación con el Responsable del Dpto. RRHH.
CALENDARIO.	2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

EJE 3.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

MEDIDA 5.	Garantizar, adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	5.1.- Analizar las medidas de conciliación establecidas y ampliación de mejoras progresivas en caso de que proceda 5.2.- Utilizar nuevas tecnologías de la información, para evitar, en la medida de lo posible, traslados o desplazamientos que dificulten la conciliación. 5.3.- Elaborar Protocolos sobre flexibilidad horaria y trabajo a distancia.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	5.1.- Numero de mejoras voluntarias. 5.2.- Número de sesiones utilizadas y de personas que se acogen, datos desagregados por sexo. 5.3.- Número de medidas y evaluación anual de los Protocolos elaborados.
RESPONSABLES.	Responsable del Dpto. RRHH.
CALENDARIO.	2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Media.

MEDIDA 6.	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad o modalidad contractual.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	6.1.- Difundir específicamente los derechos y medidas de conciliación y la necesidad de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. 6.2.- Disponer de un registro de información sobre el uso de las diferentes medidas de conciliación, por parte de la plantilla. 6.3.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	6.1.- Número de Comunicados. Número de Reuniones efectuadas: Número, participantes. Datos desagregados por sexo. Publicaciones en la web. Al menos una formación impartida al año. 6.2.- Registro efectuado y publicado. 6.3.- Personas afectadas con medidas de conciliación por sexo/ personas en reducción de jornada.
RESPONSABLES.	Responsable del Dpto. RRHH.
CALENDARIO.	Septiembre 2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

MEDIDA 7.	Introducir mejoras en el horario laboral en favor de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	7.1.- Reconocer los días 24 y 31 de diciembre como días no laborables en el calendario laboral, así como el viernes de Feria de Sevilla de cada año siempre que caigan en laborables. 7.2.- Reconocer la reducción de la jornada en dos horas diarias durante Semana Santa y Feria de Sevilla. 7.3.- Se flexibilizará la jornada, pudiendo entrar al puesto de trabajo desde una hora antes hasta una hora después del horario establecido comúnmente, completando la jornada hasta la hora correspondiente. 7.4.- Con carácter general se priorizará la celebración de reuniones por medios telemáticos. Además, a petición de la persona empleada, por circunstancias personales o familiares se podrá autorizar por la Dirección la realización de periodos determinados en la modalidad de teletrabajo. Todo ello en los términos previstos en el art. 34.8 ET, y siempre que no se alcance el 30% de la jornada en un trimestre. 7.5.- Se favorecerá la desconexión digital, evitando enviar correos o mensajes por cualquier medio a los empleados/as fuera de su horario laboral, salvo causas de fuerza mayor, debidamente justificadas. 7.6.- Los empleados tendrán jornada continua para la conciliación laboral y familiar.

INDICADORES (EVIDENCIAS).	7.1.- Elaboración del calendario laboral anual y documento de difusión a la plantilla. 7.2.- Elaboración del calendario laboral anual y documento de difusión a la plantilla 7.3.- Análisis de datos: número de personas que se han acogido a la flexibilidad de la jornada. 7.4.- Análisis de datos: número de personas que se han acogido a la modalidad de teletrabajo. Análisis desagregado por sexo y según la duración del período. 7.5.- Acciones de difusión y sensibilización trimestralmente para reforzar la toma de conciencia sobre la desconexión digital. 7.6.- Elaboración del calendario laboral anual y documento de difusión a la plantilla.
RESPONSABLES.	Responsable del Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO.	Septiembre 2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta

EJE 4.- MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA.

MEDIDA 8.	Actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	8.1.- Constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad: Elaboración del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y calendario de las reuniones durante todo el período de vigencia del Plan. 8.2.- Seguimiento de las acciones del plan a través de informes anuales que incorporen indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan. 8.3.- Realización de una evaluación para conocer los resultados e impactos del I Plan. 8.4.- Nombrar a una persona de la plantilla como Responsable de Igualdad y se le dará la formación necesaria.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	8.1.- Acta de constitución en la que conste el calendario de reuniones de la Comisión durante todo el período de vigencia del Plan. Reglamento de funcionamiento interno. Actas según calendario establecido. 8.2.- Actas en las que conste la programación anual y los informes de seguimiento 8.3.- Actas en las que conste las evaluaciones (intermedia y final).

	8.4.- Acta de nombramiento de la persona Responsable de Igualdad y horas de formación recibida.
RESPONSABLES.	Responsable de RRHH en coordinación con Responsable de Igualdad
CALENDARIO.	2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

MEDIDA 9.	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y resultados.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	9.1.- Nombramiento de la persona que coordinará la ejecución del Plan de Igualdad. 9.2.- Material editado del Plan de Igualdad 9.3.- Realizar periódicamente acciones informativas.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	9.1.- Nombramiento efectuado en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad. 9.2.- Al menos un Material editado del Plan de Igualdad al año, difundido entre la plantilla, coincidiendo con días de especial relevancia como el 8 de marzo. 9.3.- / Sesiones informativas impartidas/Nº de participantes desagregados por sexo.
RESPONSABLES.	Responsable de RRHH en coordinación con Responsable de Igualdad
CALENDARIO.	2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

MEDIDA 10.	Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el Banco de Alimentos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	10.1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, colgando en los tablones y sitio específico en la web o intranet, la información de esta materia y la relativa a la ejecución del plan de igualdad. 10.2.- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	10.1.- Documentos subidos y hojas informativas enviadas y/o publicadas. Número y datos desagregados por sexo. 10.2.- Número de Sugerencias realizadas. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABLES.	Responsable de Comunicación
CALENDARIO.	Enero 2025
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Media

MEDIDA 11.	Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	11.1.- Diseño de un plan de trabajo para la adaptación de la página web, redes sociales, formularios y documentos de uso generalizado e interno que promueva una redacción neutra respecto al género
INDICADORES (EVIDENCIAS).	11-1.- Documento de trabajo y número de adaptaciones realizadas, consiguiendo tener todos los documentos adaptados.
RESPONSABLES.	Responsable de Comunicación
CALENDARIO.	2025
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Media

MEDIDA 12.	Velar por la salud laboral de la plantilla desde la perspectiva de la igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	12.1.- Incluir la perspectiva de género en la recogida y tratamiento de datos genéricos de PRL para detectar posibles desequilibrios en cómo las condiciones de trabajo afectan a hombres y mujeres. 12.2.- Revisión con el servicio de prevención externo de la inclusión de la perspectiva de género en Plan de PRL del BAS.
INDICADORES (EVIDENCIAS).	12-1.- Análisis de datos: Nº de desequilibrios detectados. 12.2.- Análisis de datos: Nº de medidas de mejora.
RESPONSABLES.	Responsable del Departamento de PRL.
CALENDARIO.	Enero 2025
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

EJE 5.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

MEDIDA 13.	Velar que se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O 1/2004 para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	13.1.- Hacer un seguimiento de los casos de violencia de género que surjan y facilitar las medidas de desplazamiento/movilidad y distribución de horarios de trabajo. 13.2.- Estudiar y facilitar las medidas de seguridad en cada caso concreto que sea necesario. 13.3.- Sesiones informativas sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

INDICADORES (EVIDENCIAS).	13.1.- Expedientes y su resultado. 13.2.- Análisis de los supuestos. 13.3.- Número de personas informadas. Datos desagregados por sexo. Protocolo de actuación diseñado. Logrando una sesión al año, en fechas claves como el 25 de noviembre.
RESPONSABLES.	Responsable Dpto. RRHH
CALENDARIO.	Septiembre 2024
VIGENCIA.	Desde el inicio, toda la vigencia del Plan.
PRIORIDAD.	Alta.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

11.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

11.1.1. CONCEPTO Y FUNCIONES.

Para la ejecución operativa del Plan, para su seguimiento y evaluación, se constituirá, a partir del día en que se inicie la vigencia del I Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad es un grupo de trabajo constituido para dar cumplimiento a la normativa vigente en la materia.

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

Serán funciones de la membresía de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

a.- Programar, entre sesiones, el plan de acción a implementar según el calendario establecido por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

b.- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

c.- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

d.- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

e.- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

f.- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

g.- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.

h.- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.

i.- Promover medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.

Se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno.

11.1.2. FUNCIONAMIENTO.

La Comisión se reunirá cada semestre, con carácter ordinario, y podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, levantando actas de sus sesiones.

Antes de sus reuniones, se establecerá períodos de recogida de información para realizar el informe de seguimiento, en función de los indicadores cuantitativos y cualitativos recogidos en cada medida del Plan de Igualdad.

11.2. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

11.2.1. CONCEPTO.

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El seguimiento de las medidas previstas en el plan se realizará semestralmente.

El proceso de seguimiento del I Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Sevilla, se diseña para la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- ✓ Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- ✓ Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- ✓ Proporcionar información para la evaluación.

11.2.2. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

La recopilación de información será responsabilidad de las personas u órganos que se establezcan en el proceso de implementación del Plan, de quien asuma la coordinación del Plan, con el apoyo de la dirección.

11.2.3. INFORMES DE SEGUIMIENTO.

Servirán para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

11.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

11.3.1. CONCEPTO.

La evaluación es la fase intermedia y final del Plan de Igualdad, que permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Al menos, se realizará una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan de igualdad.

11.3.2. RECOGIDA DE DATOS PARA LA EVALUACIÓN.

La principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento.

El informe diagnóstico también será un documento clave de análisis, al permitir comparar la situación de partida con la situación al término de la vigencia del Plan.

Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad cuando se aprobó.

La información se complementará con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios y entrevistas (personales y/o grupales) en las que se recoja la percepción respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la

situación de la igualdad de oportunidades entre la plantilla de hombres y mujeres del Banco de Alimentos de Sevilla

El rigor y la constancia en la recogida y documentación de la información serán elementos decisivos de la consistencia del proceso de evaluación y base sólida para la propuesta de acciones de mejora o de nuevas medidas que den respuesta a las debilidades detectadas.

Esta fase culminará con la redacción del informe de evaluación que contemple los resultados del análisis, y que una vez elaborado, será difundido entre el personal de la plantilla.