

II PLAN DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE
PROTOS BODEGAS
RIBERA DUERO
PEÑAFIEL

Vigencia del 5/03/2025 al 04/03/2029

1. PRESENTACIÓN

Este Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **BODEGAS PROTOS** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **BODEGAS PROTOS**. Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de **BODEGAS PROTOS** junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en **BODEGAS PROTOS** construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: “*Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*”

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad en Protos Bodega ribera del Duer Peñafiel se suscribe, por parte empresarial: por el Director General, el jefe de administración y componentes del Área de Enoturismo; y por la parte de representación de las personas trabajadoras: el/la responsable de igualdad y en calidad de representante de CCOO; en calidad de representante de UGT y en calidad de representante de CCOO.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Plan de Igualdad en **BODEGAS PROTOS**.

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla y para los cuatros centros que **BODEGAS PROTOS** tiene en la provincia de Valladolid.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad afecta, en el **ámbito personal**, a **toda la plantilla** de **BODEGAS PROTOS**, incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**; el presente Plan será de aplicación a los 4 centros ubicados en las provincias de Valladolid y de Burgos.

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito, se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, iniciando su vigencia el día de la firma del compromiso de la dirección, **5 de marzo de 2025 hasta el 4 de marzo de 2029**.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada.

De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

El periodo de referencia de los datos utilizados para la realización del registro retributivo ha sido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre del 2024. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante el mes de diciembre 2024. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido el 28 de enero de 2025.

5. PASOS PREVIOS

Para **BODEGAS PROTOS** integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la legislación vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
 - EL RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
 - EL RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** y de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

5.1.EL COMPROMISO

La Dirección de **BODEGAS PROTOS** a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por

escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1. OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES:

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
2. Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
2. Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
3. Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
4. Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Ámbito de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Ámbito de prevención de la violencia de género:
 - Ámbito de la formación en materia de igualdad:
 - Ámbito de la formación para mujeres:
 - Ámbito de la gestión de la diversidad (LGTBI):
 - Ámbito de la Conciliación Corresponsable:
 - Ámbito de las retribuciones:
 - Ámbito de Lenguaje no sexista:
 - Ámbito de la Comunicación:
5. Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor, personas de un sexo que de otro.
 6. Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
 7. Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
 8. Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
 9. Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
 10. Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
 11. Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
 12. Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
 13. Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
 14. Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
 15. Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
 16. Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
 17. Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
 18. Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

6.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Actualizar el protocolo de prevención del acoso a la normativa en vigor existente.
2. Proseguir con la formación en igualdad para la plantilla distinguiendo entre el departamento de Administración y mandos intermedios y la formación para el resto de plantilla.
3. Mantener la formación para mujeres para consolidar la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
4. Dar continuidad a la formación en materia de conciliación para reforzar a la plantilla la gestión y usos del tiempo.
5. Elaborar un protocolo de lenguaje no sexista e inclusivo que guíe las comunicaciones internas y externas.
6. Crear un apartado o área independiente dentro de la web corporativa donde se deposite toda la documentación y acciones realizadas por la empresa en materia de igualdad

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento actual de **BODEGAS PROTOS**, se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos.