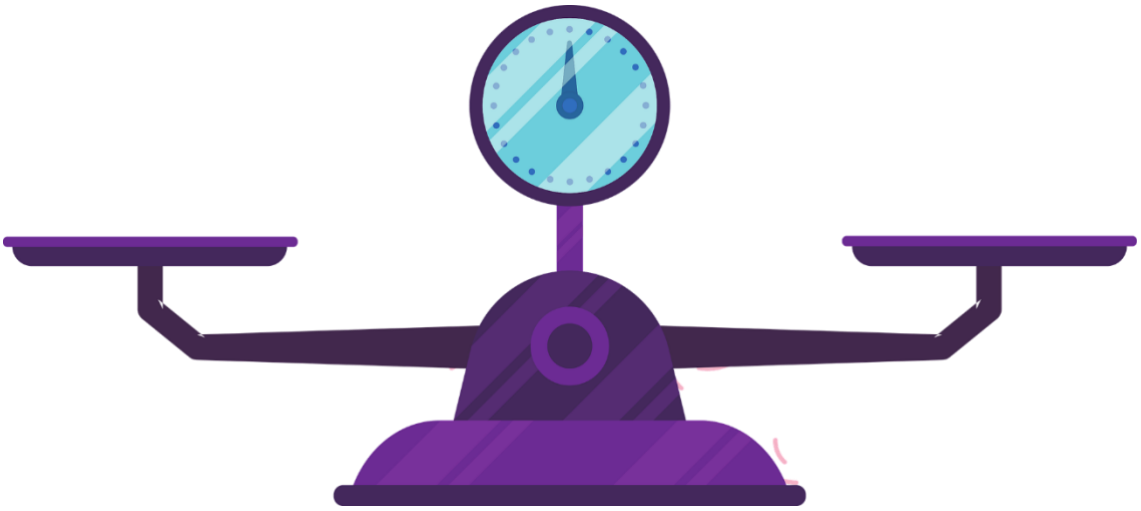
III PLAN DE IGUALDAD
NESTLÉ ESPAÑA S.A.



CCOO industria

CSI·F Central Sindical Independiente y de Funcionarios

USO industria

III PLAN DE IGUALDAD NESTLÉ ESPAÑA S.A.

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....2

1.1. Nuestra identidad 2

1.2. Compromiso con la igualdad de género 2

1.3. Situación actual 4

1.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad 8

1.4 Ámbito personal, territorial y temporal.....8

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA COMPAÑÍA Y ÁREAS CLAVE DE ACTUACIÓN.....9

2.1 Proceso de selección y contratación.....10

2.2. Clasificación profesional 11

2.3. Promoción y desarrollo profesional.....13

2.4. Formación 13

2.5. Condiciones de trabajo 14

2.6. Ejercicio corresponsable de la vida laboral y profesional.....14

2.7. Infrarrepresentación femenina.....15

2.8. Auditoría retributiva 15

2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....18

3. OBJETIVOS, MATERIAS OBJETO DE ACTUACIÓN Y CONJUNTO DE MEDIDAS A IMPLANTAR DEL PLAN DE IGUALDAD.....19

3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 19

3.2. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....20

3.3. FORMACIÓN 20

3.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....21

3.5. CONDICIONES DE TRABAJO.....22

3.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....23

3.7. RETRIBUCIONES 24

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 25

4. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....25

COMISIÓN DE IGUALDAD NACIONAL 26

4.2 Recursos y medios necesarios 27

4.3 Procedimiento de modificación 28

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD NESTLE ESPAÑA S.A.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Nuestra identidad

Nestlé España, S.A. (en adelante, "**Nestlé**", la "**Empresa**" o la "**Compañía**") es una empresa de origen suizo, con vocación alimentaria cuya historia comenzó en 1867 cuando su fundador, Henri Nestlé, inventó una harina lacteada para bebés con el objetivo de ayudar a combatir la altísima mortalidad infantil de la época.

Con el paso de los años, la empresa diversificó su producción y se abrió al mercado internacional, instalándose en España en 1905. En 1905 se pasa de la importación a la presencia física de Nestlé en España con la inauguración de su primera fábrica en el país, ubicada en la localidad cántabra La Penilla de Cayón. De aquí sale, en marzo, el primer bote de Harina Lacteada Nestlé fabricado en España y, aquí empieza en realidad la historia de Nestlé en nuestro mercado.

Gracias al trabajo de muchas personas, es a día de hoy, una de las compañías más importantes del sector y puede enorgullecerse de ser una de las empresas líder del sector de alimentación volcada en la nutrición, salud y bienestar de consumidores/as y colaboradores/as.

Nestlé está presente en muy diversos sectores de la alimentación y ofrece a las personas consumidoras una amplia y variada gama de productos alimenticios que, en un momento u otro de su vida, forman parte de sus hábitos de consumo: alimentos infantiles, lácteos, chocolates, cafés y bebidas a base de cereales, culinarios, cereales para el desayuno, ultra congelados, aguas embotelladas y especialidades de nutrición clínica. También tiene una importante presencia en el mercado de alimentos para mascotas.

Con una cifra de negocios de 2.050 millones de euros en 2020, Nestlé es líder del sector alimentario en España.

La cifra de negocio de las exportaciones de Nestlé en 2020 fue de 707 millones de euros.

En Nestlé, el ejercicio 2020 se ha caracterizado por las inversiones realizadas en los centros de producción: 43,7 millones de euros de un total de 50,8 millones destinados a inversiones. Nestlé ha destinado la mayor parte de estas inversiones al ámbito de la producción a fin de asegurar la máxima calidad del producto, generando así una mayor capacidad productiva y un incremento en las exportaciones

Desde 1976, la sede central de la compañía se encuentra en Esplugues de Llobregat (Barcelona). Además, Nestlé dispone de varios centros de producción en España, de los cuales los de La Penilla, Girona, Miajadas, Pontecesures, Gijón, Sebares, Viladrau, Herrera del Duque y Reus fabrican productos de Nestlé.

1.2. Compromiso con la igualdad de género

Desde su fundación, Nestlé ha estado comprometido con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, siendo una fiel defensora del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo o edad y orientación sexual.

En 1998 Nestlé se adhirió al "Programa Óptima" (promovido por el Instituto de la Mujer) y, desde entonces, ha participado activamente en acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en la Compañía.

Este compromiso se refleja en las políticas de alto nivel y específicas de Nestlé:

- Desde la publicación en el año 1997 de los ***Principios Básicos de Dirección y Liderazgo***, Nestlé hizo público el principio de igualdad y disponía que se aplicara a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Este principio debe inspirar a toda la plantilla el respeto y la confianza como condiciones previas en una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación, será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada.

- En los ***Principios Corporativos Empresariales*** (publicados en 1997 y revisados en 2020, se hace especial mención a que la relación que se establece entre la Empresa y su personal se basa en una actitud de dignidad y respeto mutuo esperándose de toda la plantilla la observación de estos valores.

  Nestlé, como partícipe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el trabajo, deja claro su compromiso con las buenas prácticas laborales y con los derechos humanos en todas sus actividades empresariales. Por tanto, Nestlé apoya:

  - La libertad de asociación y el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva (Principio 3)
  - La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio (Principio 4)
  - La abolición real del trabajo infantil (Principio 5)
  - La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Principio 6)

- En el **Código de Conducta Empresarial**, (publicado en 2008 y revisado en 2018), se explica que la integración, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables, han guiado las prácticas comerciales de Nestlé.

  En concreto, en su artículo 4 se establece que: *"Nuestras decisiones en materia de contratación del personal serán justa y objetivas. Estos principios se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, ascensos y traslados*"

  Y en su artículo 12 se prohíbe la discriminación y el acoso: *"Nestlé respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo"*

También es importante mencionar que la Política de Recursos Humanos (publicada en 2012) destaca que la compañía ofrece igualdad de trato a todo su personal en los ámbitos de selección, formación, promoción profesional, remuneración y en todas aquellas medidas que se contemplen para que los colaboradores/as puedan conciliar su vida laboral con la familiar.

Adicionalmente, tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, Nestlé implantó Planes de Igualdad para los distintos centros de trabajo en el año 2010, que terminaron por consolidarse en un Plan de Igualdad único para toda la Compañía en diciembre de 2013. Posteriormente, en noviembre de 2016, se firmó el II Plan de Igualdad de Nestlé.

Fruto de estos planes anteriores, Nestlé ha llevado a cabo diversas medidas en materia de igualdad como, por ejemplo:

- Comunicar/publicar en cada centro de trabajo las vacantes que se produzcan en el mismo.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.
- Mantener el actual sistema de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.
- Revisión anual de un documento corporativo, desde el punto de vista de igualdad de género, en la sesión de la Comisión de Igualdad Nacional.

Así las cosas, siguiendo con este compromiso, este III Plan de Igualdad persigue satisfacer una serie de objetivos expuestos en cada una de las materias que se han considerado objeto de actuación, e incluye las medidas implementadas por Nestlé y sobre las que se trabaja de forma continua para seguir garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación, de conformidad con los principios y valores de Nestlé.

1.3. Situación actual

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Por tanto, está protegido en múltiples textos de naturaleza internacional, europea y estatal.

Desde la Unión Europea se da una promoción de medidas que nos orienta hacia la igualdad, esta promoción pretende, sobre todo:

- Fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).
- Impulsar la presentación al personal y/o a sus representantes información sobre la igualdad de trato en la empresa, con información estadística sobre las mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización y posibles medidas para mejorar la situación (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).

En esta línea, el Estado Español publica el 22 de marzo la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres ("**LO 3/2007**"). El objeto de dicha LO 3/2007 es "*hacer efectivo*

el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural", para lo cual la presente Ley orgánica establece "*principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo*", todo ello estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

La presente Ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante "en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado", por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la "perspectiva de género".

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LO 3/2007, legisla estableciendo que las empresas, y con la finalidad indicada, 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 las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La igualdad entre hombres y mujeres también cuenta con protección en la Constitución española, concretamente en los artículos 9.2 y 14. Además, la entrada en vigor del 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 ha supuesto, para las empresas el deber de negociar un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva, elaborando con carácter previo un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y cuyo contenido mínimo ha de ser el siguiente:

1. Proceso de selección y contratación de personal
2. Clasificación profesional
3. Promoción y desarrollo profesional
4. Formación
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida laboral y profesional
7. Infrarrepresentación femenina
8. Auditoría retributiva
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Lo anterior ha sido desarrollado por 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; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y, por último, la más reciente 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.

Nestlé lleva años comprometida con igualdad, la diversidad y la inclusión, pero la sociedad nos pide ir más allá.

Y, fruto de esto, y gracias al compromiso de todas las partes nace el III Plan de Igualdad de Nestlé que pretende estar a la vanguardia y ser la herramienta para construir un entorno de trabajo más igualitario, diverso e inclusivo, ayudando a detectar posibles desigualdades o actos discriminatorios entre hombres y mujeres.

En un mundo donde el cambio y la velocidad del cambio no tienen precedentes, es importante dar al personal de Nestlé una referencia estable. El propósito y los valores son el corazón de la cultura organizacional, sobre la no discriminación por razón de género, sexo, orientación sexual, raza, religión, etc. y reforzar las buenas prácticas en esta área y poner en marcha acciones concretas para favorecer un entorno laboral plural.

Nuestro propósito y valores nos dan a cada uno/a de nosotros/as dirección y claridad en las decisiones que tomamos. Si estamos comprometidos con nuestro propósito y vivimos nuestros valores, nuestra empresa está mejor posicionada para brindar resultados comerciales, experimentar crecimiento y tener un mayor impacto en la sociedad.

Vivir según un sólido conjunto de valores nos ayudará a hacer realidad nuestro propósito. Los valores guían e inspiran acción, juicio, elección y actitud. Ayudan a los procesos de toma de decisiones y brindan claridad al personal y partes interesadas sobre quiénes somos como empresa. Cuando se vive con autenticidad como parte de la cultura de nuestra empresa, los valores son una ventaja competitiva.

Nuestros valores deben ser visibles en nuestros comportamientos, en nuestras acciones y decisiones. Creemos en ellos y los vivimos. Es por ello, que es muy importante que los valores de Nestlé estén integrados en toda la organización.

Cuando preguntamos a diferentes empleadas y empleados sobre los valores de Nestlé, recibimos diferentes respuestas y es por ello que queríamos tener un enfoque simple pero convincente para los valores de nuestra compañía, uno que inspirara acción y fomentara una cierta forma de comportamiento, basado no en reglas, sino en valores.

Las conversaciones con nuestros/as empleados/as en todos los mercados y funciones nos llevaron a concluir que nuestros valores y los comportamientos que esperamos de toda la plantilla son los mismos en cualquier lugar en Nestlé y es por ello que operamos con un respeto fundamental por los derechos de las personas que empleamos, hacemos negocios o interactuamos con ellos. Nos oponemos firmemente a todas las formas de violaciones de los derechos humanos, discriminación o malas condiciones laborales en toda nuestra cadena de valor

A partir de esto, quedó claro que nuestros valores y nuestra cultura empresarial están enraizados en el respeto: respeto por nosotros/as, respeto por los demás, respeto por la diversidad y respeto por el futuro.

Por todo ello, consideramos importante promover y poner en práctica lo que divulgamos, ya que nos hace ser más coherentes con nuestros valores y es un pilar fundamental para nuestro éxito.

- Trabajamos para conseguir una plantilla equilibrada, diversa e inclusiva en todas las áreas de la compañía, siendo éste un Principio importante de nuestra Política de Recursos Humanos, en línea con los "Principios básicos Nestlé de Dirección y Liderazgo". Además, Nestlé está comprometida firmemente con una serie de valores culturales que vienen en parte de sus raíces y han ido desarrollándose a lo largo de su historia.
- Disponemos de Políticas y Principios Corporativos para afianzar el respeto como base de nuestra cultura. Nestlé ha pretendido reflejar y destacar el continuo compromiso por garantizar el máximo nivel de conducta corporativa responsable en todas las actividades de nuestra Compañía. Apoya y públicamente aboga por el Global Compact de Naciones Unidas y sus diez Principios.
- Gestionamos la igualdad, diversidad e inclusión para identificar áreas de mejora. Nestlé, desde sus inicios, ha desarrollado sus negocios internacionalmente y se ha dado cuenta que sus productos tienen que estar vinculados a las costumbres alimentarias y sociales locales. Es por ello, que la Compañía siempre ha respetado las diversas culturas y tradiciones, esforzándose por integrarse al máximo en las culturas y tradiciones de los países en los que está presente, añadiendo su propio conjunto de valores. Es más, Nestlé estima que sus actividades sólo pueden generar beneficios a largo plazo para la Compañía si son al mismo tiempo beneficiosas para la comunidad local.
- Tolerancia cero ante cualquier discriminación de una persona trabajadora a otra, o a terceros por su origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, o ante cualquier conducta de acoso verbal o físico basada en estas cuestiones o por cualquier otro motivo. Así queda reflejado en nuestro Código de Conducta.

Como parte de la política social de nuestra compañía a nivel mundial, contamos con las auditorías CARE como garante de nuestros procesos internos, donde tanto la Diversidad como la Inclusión son aspectos muy significativos y juegan un papel fundamental en la ética de la compañía. Dicha auditoría verifica y evalúa, en todos los centros de trabajo, el cumplimiento de los Principios Corporativos de Nestlé y sus Políticas de desarrollo, del Código de Conducta Empresarial y de los requerimientos legales locales a través del análisis de 6 Pilares: Salud y Prevención de Riesgos, Derechos Humanos y Condiciones Laborales, Integridad del Negocio, Sostenibilidad medioambiental, Seguridad y Comunidades Locales. Por medio de esta auditoría, Nestlé verifica y mejora las condiciones de sus empleados/as y lugares de trabajo al tiempo que contribuye a un futuro mejor guiado por los valores de la Compañía y así mejorar la calidad de vida de su Plantilla.

Como muestra de que la Igualdad, Diversidad, Inclusión y el Respeto son una parte esencial en la cultura de Nestlé, la Compañía emitió en junio de 2018 un anuncio apoyando públicamente

las Normas de Conductas de Naciones Unidas para combatir la discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGTBI).

Por todo ello, los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa han acordado aplicar en todos los niveles de la empresa las Políticas de Igualdad, definidas en este III Plan de Igualdad que sustituye al II Plan de Igualdad de Nestlé, vigente desde noviembre de 2016.

1.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad. Así, la comisión negociadora (la "**Comisión**") estará compuesta por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo paritaria. De este modo, la implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y además un buen clima laboral.

En fecha 21 de diciembre de 2021 se constituyó la Comisión negociadora con la siguiente composición:

- En representación de la Dirección de la Empresa: Dª. Idoia Arcauz, Dª. María Díaz, D. Alberto García, D. Julián Albelda y D. Ferran Pratdepadua.
- En representación de las personas trabajadoras:
    - Por parte de CCOO Industria: Dª. Carolina Margüelles Martínez, Dª. Mª Elena Fernández Rodríguez, D. Ferriol Latre López y Dª. Nuria López Ballesteros.
    - Por parte de UGT FICA: Dª. Eva Mª Corte Molina, Dª. Elena Flor Fernández, Dª. Alba Pozuelo Monroy y Dª. Elena Pastor García.
    - Por parte de CSIF: Dª. Cristina Abascal Velez y Dª. Sara Sola Cuadrado.
    - Por parte de la Sección Sindical de USO INDUSTRIA: Dª. Paula Diego Escalada.

1.4 Ámbito personal, territorial y temporal

A. Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente Plan se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de Nestlé e independientemente de la modalidad contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la Compañía, en los términos dispuestos en el artículo 10 del RD 901/2020. Por tanto, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

B. Ámbito territorial

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio en el que opera la Empresa, esto es, a todos los centros de trabajo en España.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del presente Plan, en el ámbito territorial descrito anteriormente.

C. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de la firma.

Dos meses antes de la finalización de la vigencia del Plan se procederá a la evaluación del mismo y se constituirá la comisión negociadora que elaborará un nuevo diagnóstico de situación al inicio de las negociaciones del siguiente Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA COMPAÑÍA Y ÁREAS CLAVE DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad de Nestlé tiene como objetivo promover la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El informe de diagnóstico realizado y aprobado en fecha 17 de febrero de 2023, con los datos cuantitativos y cualitativos a fecha 31 de diciembre de 2020, así como el informe de diagnóstico realizado y aprobado en fecha 31 de julio de 2024, con los datos cuantitativos y cualitativos a fecha 31 de diciembre de 2023 han constituido los documentos base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de la Empresa.

El diagnóstico ha consistido en analizar la situación actual de la Empresa en materia de igualdad desde la perspectiva de género, para cada una de las áreas que recoge la normativa aplicable, con la finalidad de definir las medidas positivas para cada una de ellas.

A partir de la información recabada se han extraído las conclusiones siguientes:

- En términos generales, el porcentaje del total de la plantilla está compuesto por un 59,14% de hombres y un 40,86% de mujeres. El dato a 31 de diciembre de 2023 traslada un ascenso de la plantilla de mujeres pasando a ser la proporción de 58,02% de hombres y un 41,98% de mujeres.
- En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, la franja en la que se concentra mayor número de personas trabajadoras es la de los 40 a 45 años, donde se observa un porcentaje de hombres y mujeres similar al dato general, siendo en este caso un 55,44% de hombres y un 44,56% de mujeres. Las franjas menos representadas son la de menores de 20, la de 20 a 25 años y la de 55 a 60 años con una proporción de hombres y mujeres del 50% y 50% en la primera, de 57,75% hombres y 42,35% de mujeres en la segunda, y de 72,65% hombres y 27,35% de mujeres en la tercera. Esta tendencia se mantiene a cierre del año 2023.
- En materia de contratación temporal, ésta es escasa ya que supone alrededor de un 6,70% de la plantilla total. De ese 6,70%, un 46,24% corresponde a mujeres y un 53,76% a hombres. Asimismo, cabe destacar que en un porcentaje muy pequeño se recurre a la

contratación vía empresa de trabajo temporal para el grupo profesional de empleados/as y, que se concentra el grueso de la contratación en el grupo de obreros/as.

A finales de 2023 los datos indican un descenso en la temporalidad, situándose en un 4,62% en relación a la totalidad de la plantilla.

- En relación con la antigüedad, se observa que en líneas generales hay un equilibrio entre hombres y mujeres, si bien hay una diferencia importante a favor de los hombres en el tramo de 3-5 años donde los hombres representan el 62,14% frente al 37,86% de las mujeres y en el tramo de más de 25 años de antigüedad donde los hombres representan el 73,05% y las mujeres el 26,93%. Por el contrario, en el tramo de 10 a 15 años los datos son cercanos a la paridad y mantienen niveles equilibrados en los tramos de 0 a 3 años y de 5 a 10 años. La tendencia en 2023 se confirma, habiendo un 77,83% de hombres con una antigüedad superior a los 25 años.

A la vista del diagnóstico se han establecido unas medidas a implantar para cada una de las áreas examinadas, junto a los indicadores pertinentes y responsables por área.

2.1 Proceso de selección y contratación

Las publicaciones de vacantes por parte del departamento de selección en los diferentes medios utilizan lenguaje neutro y contenido no sexista, con descripción de los puestos y sus funciones. El acceso a estas publicaciones se realiza vía web. La mayoría de las ofertas son publicadas en inglés, con lo que la neutralidad en el lenguaje está asegurada. No obstante, cuando se publican ofertas en castellano, se intenta que no haya en las mismas ningún potencial sesgo de género, teniendo en cuenta que siempre se habla de personas, nunca de sexo o género.

El contenido de las pruebas y cuestionarios es idéntico para todas las personas candidatas, sin sesgo alguno por razón sexo o género. Los procesos de selección de candidaturas consideran todos los requisitos establecidos en cuanto a conocimientos técnicos, formación aptitudes y experiencia previa siempre que sea necesaria para el puesto y esté establecida en los distintos perfiles, así como los criterios básicos para identificar a las personas idóneas. Por tanto, solamente los currículums que cumplan los criterios básicos establecidos para cada posición son tenidos en cuenta en el proceso de selección. En cada anuncio de vacante se especifican los requisitos en cuestión.

En los procesos de contratación se prioriza el sexo menos representado en cada categoría profesional y modalidad contractual de tal modo que a igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se contrata al sexo menos representado.

Aunque el empleo de medios específicos pueda mejorar el proceso de reclutamiento, la decisión de contratar o no a un/a candidato/a incumbe al/a la responsable competente asistido/a por el equipo de recursos humanos. Esta decisión no puede ser tomada, en ningún caso, por un/a consultor/a externo a la Empresa. Tal y como se menciona en los Principios de gestión y de liderazgo en Nestlé, sólo las aptitudes y experiencias de un/a candidato/a, así como su adhesión a los principios mencionados anteriormente, serán tomados en consideración en el momento

de la contratación. Su origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad no forman parte, en ningún caso, de los criterios de selección.

La integración de nuevos/as colaboradores/as en la Empresa es tan importante como la selección de los/las candidatos/as. En efecto, las personas recientemente contratadas son acogidas de forma que sus aptitudes y su personalidad puedan fundirse naturalmente en la cultura de la Empresa.

2.2. Clasificación profesional

Los 3 grupos profesionales de la Empresa son: (i) empleados/as, (ii) equipo de ventas, y (iii) obreros/as. Los datos muestran que 50,13% de la plantilla total está en el grupo de obreros/as (50,27% en 2023), frente al 36,30%)que se concentra en el grupo de empleados/as (39,46% en 2023), y un 13,57% en el colectivo ventas (10,27% en 2023)

En cuanto a la distribución por sexo en 2020, dentro del grupo profesional de obreros/as, el 67,58% son hombres y el 32,42% mujeres; dentro del equipo de ventas, el 64,42% son hombres y el 35,58% son mujeres; y en colectivo de empleados/as, el 45,50% son hombres frente al 54,50% que son mujeres.

Con ello observamos que, mientras que en el grupo de obreros/as y el equipo de ventas predominan los hombres con un 67,58% y un 64,42% de hombres respectivamente, en el grupo de empleados/as destacan las mujeres con un 54,50%. La tendencia en 2023 es similar, si bien crece el número porcentual de mujeres en el colectivo de ventas hasta el 39,13%.

En relación con la distribución por niveles, en atención a los distintos convenios colectivos aplicables a los centros de la Empresa existen los siguientes niveles:

Dirección	Dirección
E	Empleados y equipo de ventas
F	Empleados y equipo de ventas
G	Empleados y equipo de ventas
H	Empleados, equipo de ventas
I	Empleados, equipo de ventas
J	Empleados y equipo de ventas
K	Empleados, equipo de ventas
L	Empleados
M	Empleados
N	Empleados

1	Es Obreros
2	Es Obreros
3	Es Obreros
4	Es Obreros
5	Es Obreros
6	Es Obreros
7	Es Obreros
8	Es Obreros
9	Es Obreros
10	Es Obreros
11	Es Obreros
12y13	Es Obreros

De la distribución de la plantilla por niveles destaca lo siguiente:

- Que, el grueso de la plantilla (73,63%) se concentra en los niveles 4 a 8 del colectivo obrero y en los niveles F a L del colectivo empleado.
- Que, algunos de esos niveles tienden a una masculinización como por ejemplo los niveles 8, 10 y 11 y F, mientras que otros tienden a la feminización, como los niveles 7 y H.
- Que, haciendo un análisis desde los niveles más bajos a más altos para todos los colectivos se pone de manifiesto que en los niveles E y siguientes de Dirección sigue

habiendo margen de mejora siendo el foco en este ámbito para seguir buscando medidas de desarrollo y progresión de las mujeres.

Del análisis de la distribución de la plantilla por niveles en cada centro de trabajo destaca lo siguiente:

- *Castellbisbal*. Se observa proporcionalidad, habiendo una pequeña diferencia a favor de los hombres en los niveles E, F y G.
- *Descentralizados*. Existe cierta infrarrepresentación femenina en los niveles 7 y F.
- *Fábrica de Gijón*. Se observa infrarrepresentación masculina en los niveles 5, G y K, mientras que hay infrarrepresentación femenina en los niveles 10,11 y F.
- *Fábrica de Girona*. Destaca que parte de los niveles que corresponden a posiciones técnicas (niveles 3, 4, 9,10,11 y 13) están infrarrepresentados por el personal femenino.
- *Fábrica de Herrera del Duque*. Con un predominio general de hombres en la plantilla, se observa un escaso número de mujeres en los niveles 6 y 7.
- *Fábrica de Miajadas*. Se observa cierta infrarrepresentación femenina en los niveles 7 a 11 e infrarrepresentación masculina en los niveles J y K.
- *Fábrica de La Penilla*. Se constata un menor número de mujeres en los niveles 8 a 13 y 13 y F, H e I. Por contra, se observa un menor número de hombres en los niveles 4 a 6. Es una de las fábricas más pobladas de la empresa, con una plantilla en límites de proporcionalidad 59% hombres 41% mujeres. En cuanto a la contratación el 88,3% de la plantilla tiene una vinculación fija o fija discontinua. Se observa que el índice de concentración de mujeres fijas discontinuas 21% supera el índice de concentración de hombres fijos discontinuos (entre 2 al 2,5%), y que dentro de la plantilla fija discontinua el 86,76% son mujeres.
- *Fábrica de Pontecesures*. Destaca cierta infrarrepresentación femenina en los niveles 8 a 11 y G e infrarrepresentación masculina en los niveles 4 a 6, K y L, siendo el K.
- *Fábrica de Reus*. Se muestra preponderancia de los hombres en los niveles 7, 11, I y K y de mujeres en el nivel 10.
- *Fábrica de Sebares*. Existe un menor número de mujeres en los niveles 8 a 11, y un menor número de hombres en los niveles 7 y L.
- *Fábrica de Viladrau*. Destaca que el grueso de la plantilla está en los niveles 5 a 8 y J, los tres predominados por personal masculino, lo cual concuerda con el casi 74% de ocupación masculina del centro.
- *Oficina central, Esplugues*. Es el personal con mayor equilibro entre hombres y mujeres. Únicamente se muestra un menor número de mujeres en los niveles H, I y J, y un mayor número de hombres en las posiciones de dirección.

En todo caso, desde Nestlé se impulsa el crecimiento profesional de todas las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a cada puesto de trabajo.

En este sentido, destaca la evolución creciente de mujeres en puestos directivos que se ha visto apoyada por iniciativas como el programa a nivel mundial para altas directivas.

2.3. Promoción y desarrollo profesional

En Nestlé se promociona a las personas trabajadoras en base a las capacidades profesionales y a las características personales exigidas para los puestos concretos a cubrir, independientemente del sexo. En estos procesos se prioriza el sexo menos representado de tal modo que a igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se promociona al sexo menos representado. Asimismo, se impulsa el crecimiento profesional de las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección. En el plan de sucesiones se contempla como sucesores tanto hombres como mujeres de acuerdo con los perfiles establecidos.

La comunicación/publicación de las vacantes no incluye expresiones que supongan discriminación por razón de: nacimiento, raza, sexo, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De los datos analizados en el diagnóstico de 2020, se pone de manifiesto que el 57% del personal promocionado son hombres y el 43% son mujeres. Los datos en 2023 nos indican que del total de promociones el 56,18% son mujeres y el 43,82% son hombres. Así, se ve una tendencia que se aproxima a un punto de equilibrio entre hombres y mujeres.

2.4. Formación

Nestlé promueve la realización de acciones formativas que facilitan de igual forma a mujeres y hombres el desarrollo de sus habilidades y competencias. Además, nuestra política de formación está sometida al control de la Comisión de Formación, integrada por la representación social y la dirección de la empresa. Asimismo, está sometida a organismos externos como la Comisión Tripartita.

El número total de horas de formación durante el año 2020 ascendió a 48.559, de las cuales el 45% fueron realizadas por mujeres y el 55% por hombres.

En cuanto al tipo de plataforma de impartición el 72,94% de los cursos se impartieron a través de contenido digital (49,75% mujeres frente a 50,25% hombres), el 18,10% de manera presencial (27,68% mujeres frente a 72,32% hombres) y el 8,96% (48,81% mujeres frente a 51,19% hombres) también presenciales, pero a través de herramientas virtuales.

En materia de igualdad, durante el año 2020, se impartieron 7.676 cursos de formación en esta materia, de los cuales el 41,20% fueron realizados por mujeres y el 58,80% por hombres. En 2023 el total de participantes asciende a 4.236, de los cuales el 48% fue realizado por mujeres y el 52% por hombres.

En el paquete de cursos obligatorios y de bienvenida en Nestlé se incluye: (i) un curso específico sobre prevención del acoso sexual, (ii) un curso sobre el código de conducta que trata la igualdad entre hombres y mujeres, y (iii) un curso sobre diversidad e inclusión.

Finalmente, en relación con programas específicos para mujeres, existe un programa a nivel mundial para altas directivas, y a nivel local se está trabajando en desarrollar programas específicos en la parte de desarrollo, que incluya la mentorización de mujeres que ya actúan como *managers*.

2.5. Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales de la plantilla de Nestlé se encuentran reguladas en los 10 convenios colectivos de aplicación. A continuación, se sintetizan las principales características de las condiciones laborales claves (a excepción de las retribuciones que se tratan más adelante el punto 2.8. Auditoría retributiva).

- *Jornada de trabajo, horarios y turnos*. La jornada ordinaria de trabajo anual más habitual del personal con jornada continuada de Nestlé es de 1.712 horas y 45 minutos (eminentemente obreros/as). Por su parte, la jornada ordinaria de trabajo anual más habitual del personal con jornada partida es de 1.768 horas (eminentemente empleados/as y equipos de ventas).
- *Trabajo a distancia*. Los colectivos de técnicos/as y administrativos/as de diversos centros de trabajo pueden optar por el trabajo a distancia en virtud de la Política Flexiwork o del Acuerdo colectivo de teletrabajo vigentes.
- *Desconexión digital*. Nestlé tiene una Política interna relativa a la desconexión digital que pretende ser un instrumento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo y descanso y asegurar el respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal y laboral y contribuir a la optimización de la salud de todo el personal de la compañía.
- *Salud laboral y prevención de riesgos laborales*. Desde los servicios médicos de la Empresa se cubren dos grandes ejes de trabajo: la prevención de la enfermedad y la promoción de hábitos saludables. Además, se realizan chequeos médicos periódicos, se promueven estilos de vida saludable y se llevan a cabo actividades de prevención cardiovascular. Por último, existe una adecuación de las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas, tales como vestuarios, servicios, equipos de protección individual (EPIs).

  La perspectiva de género es tenida en cuenta para la elaboración de determinados protocolos, dando una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

2.6. Ejercicio corresponsable de la vida laboral y profesional

En lo que, a medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se refiere, los datos muestran un aumento de ejercicio tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, en línea con la sociedad actual, las mujeres vienen ejercitando las medidas de conciliación por encima de los hombres. Sin embargo, desde Nestlé se continúan implantando medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Además de todos los derechos recogidos y amparados en los textos legales, Nestlé potencia y extiende sus propias herramientas que facilitan la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y el crecimiento profesional dentro de la Compañía. Entre los beneficios sociales y medidas de conciliación dirigidos a la totalidad de la plantilla cabe destacar las siguientes:

1. Flexibilidad horaria.
2. Limitación, en la medida de lo posible, del horario de reuniones al horario de obligada presencia.
3. Fomento de las reuniones virtuales.
4. Mejoras en términos de vacaciones, días de permiso personal y acumulación del tiempo de lactancia.

A modo de ejemplo, en materia de excedencias voluntarias, si bien su uso está bastante equilibrado, sí es significativo que el uso de la excedencia para cuidado de hijos/as o familiares es la escogida eminentemente por mujeres, lo que pone de manifiesto la tendencia del mercado laboral a que el cuidado de los hijos/as sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Aún así la tendencia en 2023 mejora en esta aspecto (64% mujeres y 36% hombres) En materia de jornadas reducidas para el cuidado de menores o familiares se pone de manifiesto que de manera mayoritaria las jornadas reducidas son solicitadas por mujeres, tendencia que se mantiene en 2023.

Finalmente, cabe destacar que existen diversos beneficios de apoyo a las familias, de acuerdo con lo establecido en los respectivos convenios colectivos. Asimismo, regularmente se promueven actividades sociales, deportivas y culturales para toda la plantilla.

2.7. Infrarrepresentación femenina

Si analizamos la representación femenina en la totalidad de la empresa observamos que se detecta una segregación horizontal dentro de la entidad y especialmente en entornos fabriles donde se encuentra la mayor parte de nuestro personal.

Como ya se ha mencionado en el apartado de clasificación profesional, del análisis de la plantilla se observa que la plantilla de Nestlé está en unos límites correctos de presencia equilibrada: 59,14% de hombres y 40,86% de mujeres, dato que incluso mejora levemente en 2023 (58,02% hombres y 41,98% mujeres)

Si bien, desglosando la plantilla por niveles, se observa cierta infrarrepresentación femenina en los siguientes: 1,2, 8, 9, 10, 11, 12 y 13, así como en vendedor, vendedor senior, Dirección y en el nivel E.

Por otra parte, se detecta una infrarrepresentación masculina en el nivel 2 y H,K,L y M

Finalmente, en cuanto a la composición de la representación legal de las personas trabajadoras, de los/las 135 representantes, 86 son hombres (63,70%) y 49 son mujeres (36,30%).

2.8. Auditoría retributiva

La Auditoria Retributiva ha sido realizada por una empresa consultora y compartida dicha información a la Comisión negociadora, en los siguientes términos.

Nestlé retribuye a su plantilla bajo los criterios de justicia y equidad conforme a su desempeño. La política salarial de la Empresa está basada en un sistema objetivo de retribución por niveles asignados a los distintos puestos de trabajo, tanto para los niveles incluidos en los convenios colectivos, como para los restantes niveles retributivos. Todos ellos son iguales para mujeres y hombres.

Para los niveles salariales fuera de las tablas de los convenios, estos se asignan en función de los puestos de trabajo, y en base a un salario de referencia, siendo igual para mujeres que para hombres, ya que lo que se contempla es el salario de referencia del nivel asignado al puesto de trabajo, independientemente de quien lo ocupe en cada momento.

En consecuencia, tanto los salarios como los diferentes conceptos que componen la política retributiva no están diferenciados en función del sexo.

Además, en la Intranet corporativa de Nestlé se publica el calendario anual de las fechas de cierre de nómina y de abono de los salarios. De este modo, toda la plantilla puede efectuar consultas con relación a sus nóminas a través de los mecanismos destinados al efecto, lo cual genera confianza, tranquilidad y seguridad en todas las personas con respecto a su salario.

Los principios de compensación se basan en el desempeño individual y en varios factores, como las prácticas competitivas del mercado, las consideraciones de costos y resultados de negocio conseguidos a nivel local y mundial. Por tanto, Nestlé se compromete a pagar un salario digno al verificar periódicamente que los niveles de salarios y beneficios más bajos no solo cumplen con la legislación local, sino que son competitivos en tanto en cuanto permiten al personal cubrir sus necesidades según el estándar de vida local, como se detalla en las políticas de Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo y Empleo de Nestlé.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la Empresa dispone de un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo. Este registro tiene por objeto garantizar el principio de transparencia retributiva.

Nuestro registro incluye valores medios y medianos de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo realizada.

El acceso a este registro salarial se lleva a cabo a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa.

Conclusiones de la auditoría salarial

Del análisis del registro retributivo, no se constatan diferencias salariales superiores al 25% desde un punto de vista global del total de las remuneraciones, si bien se reflejan las siguientes conclusiones:

- En la retribución total equiparada y en el salario base más pagas equiparado no existen diferencias retributivas superiores al 25% en ninguno de los niveles lo que nos habla de una plantilla con una retribución equilibrada en términos de género. En cómputo total, existe una brecha a favor de los hombres de 6,41% de media y de 5,55% de mediana en los datos equiparados. Al margen del informe de auditoría retributiva, la Empresa aporta

los datos del registro efectivo que reflejan en total una diferencia del 7,85% a favor de los hombres en la media y de un 6,91% en la mediana.

Por su parte, los datos correspondientes al año 2023 son los siguientes: en cómputo total, existe una brecha a favor de los hombres de 3,04% de media y de 4% de mediana en los datos equiparados. Y, con respecto a los datos con carácter efectivo, se refleja en total una diferencia del 8,61% a favor de los hombres en la media y de un 7,33% en la mediana.

- Por lo que respecta a la antigüedad, se produce una diferencia a favor de los hombres en algunos niveles. Ello es coherente con el hecho de que Nestlé cuenta con una plantilla de hombres con mayor antigüedad, por lo que, al percibirse dicho concepto en función de los años de servicios prestados, es lógico que en este caso que se produzca diferencia.
- En relación con los complementos varios, este tipo de complementos se condensan situaciones históricas que afectan a personas en concreto en la organización, siendo un colectivo muy reducido el que lo percibe. En este caso, las diferencias suceden a favor de las mujeres y hombres de manera indistinta.
- En cuanto a los complementos de trabajo, el plus de penosidad distancia, festivos, nocturnidad, vehículo y transporte dichos conceptos retributivos obedecen a las características del puesto de trabajo, así como la situación de cada persona trabajadora, por lo que las diferencias producidas se deben al tipo de trabajo de las posiciones y no a diferencias relacionadas con el género.
- En cuanto a lo relativo a la aportación al Plan de Pensiones, se encuentran vinculados con las aportaciones individuales voluntarias que decide hacer cada persona trabajadora.
- Finalmente, en relación con el concepto por reducción absentismo responde a un objetivo global con cuantías establecidas en determinados convenios colectivos de manera homogénea para todas las personas.

Así las cosas, los resultados de la auditoría retributiva suponen la constatación del cumplimiento de los límites establecidos en la legislación laboral de referencia en cuanto a brecha salarial en todos y cada uno de los niveles profesionales de referencia, así como la existencia de sistemas de valoración de puestos de trabajo, basados en 2 métodos de valoración, en los que no se valora a la persona titular del puesto, sino al puesto en sí mismo. Aun así, se considera necesario realizar las correspondientes actuaciones de seguimiento, control y actuación en aras de mantener o mejorar los datos existentes en la actualidad.

Sistema de valoración de puestos de trabajo

La Empresa aplica dos métodos de valoración de puestos de trabajo diferenciando si se trata de personal obrero o empleado con las siguientes características cada uno de ellos

Para el personal empleado:

- La compañía aplica la metodología o sistema IPE (*International Position Evaluation*), propiedad de Mercer ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas.
- Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo.

- Conforme al informe de auditoría, el sistema integra los elementos indicados en el RD 902/2020 de equidad salarial, en el que se específica que se debe realizar una valoración de puestos para la correcta realización de la auditoría retributiva.

Para el personal obrero:

- La Empresa aplica un manual interno que ofrece una valoración de puestos basado en puntos y factores y que permite un análisis consistente de la aportación de las posiciones evaluadas.
- Es un manual que se aplica a todas las fábricas de la compañía en el mercado.
- Al igual que el sistema para el personal empleado, conforme al informe de auditoría este sistema integra los elementos indicados en el RD 902/2020.

Ambos sistemas de valoración de puestos de trabajo analizan los mismos en función del impacto que tienen dentro de la Compañía y de la contribución relativa que una posición realiza a la misma, la innovación, la complejidad y el conocimiento necesarios para desarrollar esa posición.

Para respaldar estos sistemas se utiliza un proceso de evaluación con descripción específica de las funciones, responsabilidades y lugar en el organigrama. Para el cumplimiento y seguimiento de las mismas es clave el rol del HRBP para asegurar la equidad y que no se produzca discrecionalidad alguna.

2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como parte de la organización de nuestra Compañía, el principio de igualdad y de no discriminación forma parte del trabajo diario en prevención. Es por ello, que Nestlé está firmemente comprometida con la erradicación de cualquier tipo de discriminación o acoso existente tal y como se evidencia en nuestro Código de Conducta Empresarial vigente.

En ese sentido, reconoce la igualdad como principio básico y lo incluye en los objetivos de la política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos.

Nestlé cuenta con un Protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso recogido en su II Plan de Igualdad.

Asimismo, existe una Política contra la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, que establece los principios básicos de un entorno laboral respetuoso y con estándares para prevenir cualquier tipo de discriminación, violencia y acoso en el trabajo.

En línea con este compromiso, y como continuación a la Política contra la discriminación, violencia y acoso en el trabajo, Nestlé ha elaborado Guía centrada en el apoyo al personal víctima de violencia doméstica. Nestlé se ha comprometido a contribuir y realizar los esfuerzos necesarios que ayuden a paliar esta situación que afecte a nuestro personal.

3. OBJETIVOS, MATERIAS OBJETO DE ACTUACIÓN Y CONJUNTO DE MEDIDAS A IMPLANTAR DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se presentan para cada una de las materias objeto de actuación, una serie de medidas basadas en los resultados obtenidos en el diagnóstico y enfocadas a alcanzar los objetivos previstos. En cada medida se incluye:

- Objetivos de la medida propuesta
- Plan de acción para su consolidación o desarrollo
- Indicador asociado
- Seguimiento y Unidad responsable

Se anexa al plan el cronograma de las medidas en cuestión (Anexo nº1).

3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos

1. Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades.
2. Promover la incorporación de la mujer en aquellos niveles donde exista infrarrepresentación femenina, especialmente cuando la presencia femenina se encuentra por debajo del 35%.

Medidas

1. Continuar utilizando lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y revisar el lenguaje e imágenes de las mismas para que sea neutro, no sexista.
2. Seguir realizando los procesos de selección desde la perspectiva de género.
3. Comunicar/publicar en cada centro de trabajo las vacantes que se produzcan en el mismo.
4. Asegurar que las vacantes llegan por igual a mujeres y a hombres.
5. Informe anual a la comisión de seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y nivel.
6. Informe anual a la comisión de seguimiento de bajas anuales por sexo, franja de edad, tipo de contrato y nivel.
7. Fomentar las colaboraciones con escuelas o entidades para facilitar CVs de mujeres para niveles masculinizados.
8. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se priorizará la entrada de personas del género menos representado.

Indicadores

- Párrafo en las ofertas de empleo sobre compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Selección y muestreo de 2 de ofertas de empleo de los centros grandes (La Penilla, Girona y Esplugues) y de 1 en los pequeños (resto). En los casos de 2 ofertas, cada representación de la comisión traerá una oferta.
- Nº de candidaturas en las ternas finales, por sexo, por tipo de contrato y nivel.

- Nº de bajas/ceses anuales por sexo, tipo de contrato, franja de edad y niveles.
- Listado de las posiciones y nº de incorporaciones, por sexo, por tipo de contrato y nivel.
- Seguimiento anual de una colaboración con escuela o entidad para ver el impacto en la compañía incluyendo información estadística sobre hombres y mujeres participantes y cuántos han sido contratados/as por la compañía.

Seguimiento

Comisión de igualdad y Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.2. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo

1. Impulsar la presencia de la mujer y asegurar una mejora en el equilibrio de mujeres y hombres, en los niveles de trabajo donde estén infrarrepresentadas, tanto en posiciones masculinizadas de fábricas, como en niveles de dirección, con el objetivo de mejorar los datos analizados en el Diagnóstico.

Medidas

1. Priorizar la presencia de al menos 1 mujer en la terna final de aquellos procesos de selección y promoción siempre que cumpla los requisitos e idoneidad para el puesto en concreto
2. Identificación de los motivos o barreras encontradas en aquellos procesos de selección para niveles infrarrepresentados por mujeres.
3. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se priorizará la entrada de personas del género menos representado.

Indicador

- Información anual sobre la distribución de la plantilla por sexo, centro trabajo, tipo de contrato y niveles.
- Informe general sobre las principales barreras encontradas en la selección de niveles con infrarrepresentación femenina y, en su caso, de aquellos puestos en los que se detecten barreras en la selección.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.3. FORMACIÓN

Objetivos

1. Seguir formando en igualdad de oportunidades y diversidad e inclusión al personal de toda la compañía.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación.

Medidas

1. Establecimiento de una acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla que trate la igualdad, la prevención del acoso y la violencia de género.
2. Establecimiento de una acción formativa específica materia de igualdad que trate la igualdad, la prevención del acoso y la violencia de género para los responsables de selección y/o promoción profesional, mandos y mandos intermedios.
3. Garantizar el acceso de las mujeres a programas de desarrollo: mentoring, coaching y habilidades directivas de detección del talento
4. Seguimiento de la formación por iniciativa de la empresa, para verificar la equidad en el acceso a los cursos de los planes de formación en igualdad de condiciones.
5. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por permiso por nacimiento, excedencias por cuidado de menores o personas a cargo.
6. Fomentar la participación de las personas con su contrato suspendido por excedencia basadas en motivos familiares en los cursos destinados a su reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad.
7. Recordar a la plantilla la importancia de que cada persona trabajadora tenga actualizado su nivel formativo en la aplicación Success Factors.

Indicadores

- Información sobre el contenido de la acción formativa en materia de igualdad (temario, horas y nº personas que la han realizado).
- Datos estadísticos desagregados por sexo sobre personas que han participado en los programas de desarrollo profesional.
- Nº de personas y horas de formación por sexo, grupo profesional por forma de dar la formación presencial u online.
- Comunicación de la planificación formativa del año a través de varios canales de comunicación.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo

1. Garantizar que los procesos de promoción cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades

Medidas

1. Se priorizará la promoción de mujeres en los niveles 12, 13 y E de manera que, a idoneidad e igualdad de requisitos, se promocione al sexo menos representado.
2. Revisión del lenguaje e imágenes de las ofertas internas para que sea neutro, no sexista.
3. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, priorizar la cobertura interna de vacantes frente a candidaturas externas.
4. Fomentar el acceso de la mujer a las promociones.

Indicadores

- Información anual a la Comisión de seguimiento de las personas trabajadoras promocionadas desagregadas por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo de origen y puesto de trabajo de destino.
- Selección y muestreo de 2 de ofertas de empleo de cada centro de trabajo.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos

1. Garantizar que las condiciones de trabajo cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas

1. Informar a las empresas proveedoras de servicios de contratación de Nestlé nuestro compromiso con la igualdad de manera que, a igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, fomenten la contratación de personas del género menos representado.
2. Difundir información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
3. Seguimiento estadístico de la contratación.
4. Días de viaje: *Las personas trabajadoras, excluidos/as los/las vendedores/as/delegados/as, que realizan desplazamientos ocasionales fuera de su centro habitual de trabajo por motivos profesionales, registrarán el desplazamiento profesional en el sistema. En todo caso se establece el cómputo de 10 horas para cada día completo de desplazamiento profesional.*
5. Seguimiento de la contratación a través de ETT.
6. En los casos establecidos en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y con los requisitos necesarios para su reconocimiento reflejados en dicho precepto legal, se aumentará a 12 meses la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupase la persona trabajadora en caso de traslado o cambio de centro de trabajo.
7. Informe anual a la comisión de seguimiento datos de IT por sexo.

Indicadores

- Nº de transformaciones de contratos temporales a indefinidos.
- Nº de transformaciones de contratos a tiempo parcial a tiempo completo.
- Nº de personas contratadas a través de ETT.
- Datos estadísticos de IT por sexo.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

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

Objetivos

1. Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución
2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas

1. Informar y promover sobre los derechos como progenitores/as y adoptantes para fomentar la corresponsabilidad.
2. Comunicación de todas las medidas de igualdad, diversidad, inclusión, flexibilidad, conciliación, etc. que tiene la empresa.
3. Excedencia por cuidado de hijos/as: *El personal tendrá derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un único periodo de excedencia de duración no superior a OCHO años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto se amplía a los 18 primeros meses la reserva de puesto, aplicando a partir de entonces las condiciones de la legislación vigente.*
4. Excedencia por cuidado de familiares: *El personal tendrá derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un único periodo de excedencia de duración no superior a CINCO años para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se amplía a los 18 primeros meses la reserva de puesto, aplicando a partir de entonces las condiciones de la legislación vigente*.
5. Por cuidado del/de la lactante hasta que cumpla 9 meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. También se podrá sustituir por una reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o bien por el disfrute de 14 días laborables acumulables de forma continuada al correspondiente permiso por nacimiento.
6. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos y que tenga hijos/as menores de un año podrá solicitar la no prestación de trabajo en turno de noche. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
7. El personal que disfrute del permiso de nacimiento del art 48.4 del Estatuto de los trabajadores podrá disponer de hasta 18 semanas de permiso, siendo las semanas 17ª y 18ª un permiso retribuido a cargo de la empresa, si hacen uso de dicho permiso retribuido de forma continuada y sucesiva a la finalización de la decimosexta semana del permiso legal. En caso contrario, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

8. El personal tendrá derecho a un permiso no retribuido al año, con reserva del puesto de trabajo, de hasta 3 meses por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave (según el Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio).
9. Agrupación de jornada en el marco de reducción de jornada por guarda de un menor y cuidado de familiar a cargo. Con carácter excepcional y, a petición de la persona trabajadora que disfrute de una reducción de jornada al amparo del art.37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo efectivo una vez aplicada dicha reducción podrá agruparse con carácter semanal , siempre que el solicitante justifique la necesidad de esta acumulación y lo permitan las necesidades operativas y organizativas existentes en cada momento. En ningún caso, esta agrupación modificará el régimen de turnos mañana, tarde o noche que le aplique a la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora acredite y solicite una necesidad de agrupación diferente a la previamente concedida que venga realizando, deberá realizar su petición con al menos un mes de antelación para la valoración de la misma por parte de la Empresa. Esta medida será incompatible con el disfrute de una medida de concreción horaria en los términos del art.37.7 del Estatuto de los trabajadores.
10. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, tendrá una licencia retribuida de hasta 16 horas al año para acompañar a consulta médica al cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos e hijas menores de edad y personas en situación de dependencia legal de la persona trabajadora.

Indicadores

- Resumen de las medidas de conciliación vigentes en la empresa.
- Información anual de excedencias para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral desagregados por sexo.
- Información cuantitativa sobre los casos gestionados de agrupación de jornada en el marco de reducción de jornada por guarda de un menor y cuidado de familiar a cargo.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.7. RETRIBUCIONES

Objetivos

1. Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
2. Garantizar la no discriminación salarial de las personas trabajadoras que ejercen alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Medidas

1. Hacer seguimiento de la igualdad retributiva mediante la realización y entrega a la Comisión de Seguimiento del registro retributivo de la empresa.
2. Creación de un grupo de trabajo reducido de entre los miembros de la comisión de nacional de igualdad con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales

objetivamente no justificables que se pudieran detectar. Este grupo de trabajo estará compuesto por 1 miembro de cada sección sindical firmante y por 3 miembros de la representación empresarial de entre los miembros de la comisión de seguimiento del plan. El grupo se reunirá con carácter semestral.

Indicadores

- Valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales, desagregados por sexo. Los niveles integrados por menos de 10 personas se agruparán con el nivel inmediatamente inferior.
- Valores promedios y medianas tomando como referencia las agrupaciones salariales realizadas para el informe de auditoría para el año 2020 (en el grupo de trabajo reducido).

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos

1. Garantizar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, y asegurar un sistema que dé cauce a las posibles denuncias.

Medidas

1. Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente.

Indicadores

- Número de casos de acoso sexual o por razón de sexo ocurridos en la empresa.

Seguimiento

Departamento de RRHH. Revisión anual durante la vigencia del plan.

4. SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el objeto de facilitar y garantizar el seguimiento de las medidas y acciones establecidas en el Plan y sobre todo siendo conscientes de que la implantación del mismo es una tarea colectiva, que recae sobre Dirección, mandos intermedios y el personal de cada uno de los centros de trabajo se ha decidido basar su implementación en el siguiente órgano:

COMISIÓN DE IGUALDAD Y SEGUIMIENTO NACIONAL

Con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la empresa, manteniendo y reforzando las bases de la cultura que favorezca la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A. Composición

Esta Comisión está compuesta de forma paritaria de la siguiente manera: por parte de la Empresa: Idoia Arcauz San Miguel (Manager RRLL), Alberto García Sanz (Técnico RRLL), Mercedes León Reyes (Técnico RRLL), María Diaz (Técnico Diversidad e Inclusión), Ferrán Pratdepadua (Comp@Ben), Julián Albelda (Responsable RRHH), Borja Fernandez (Técnico RRLL/PRL), Sonia Avila (Formación y Desarrollo) y Arancha Fernández (Técnico RRLL). Y por parte de la representación de las personas trabajadoras por 3 miembros de CC.OO (Carolina Marguelles , Ferriol Latre y M. Elena Fernandez), 3 miembros de UGT (Elena Flor, Marcial González y Elena Pastor), 2 miembros de CSIF (Cristina Abascal y Julián M. Fulquet) y 1 miembro de USO (Paula Diego). Cada uno de los sindicatos informará previamente y por escrito a la Empresa de los representantes permanentes y sus suplentes. En caso de que ninguno/a de ellos/as pueda asistir, el sindicato comunicará a la Empresa, con 15 días de antelación a la fecha de la reunión el/la representante designado/a.

Cada una de las partes representadas (representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras) tendrá el mismo peso en la Comisión de Igualdad.

La composición, si fuese necesario, será actualizada cuando lo solicite una de las partes cuando se haya producido un cambio en la representación sindical derivado de nuevas elecciones para ajustarlo a la nueva representación.

Se establece, asimismo, que cada parte podrá estar asistida por hasta dos asesores/as, con voz y sin voto.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

B. Funciones y competencias

Las funciones y competencias de la Comisión de Igualdad y Seguimiento Nacional serán:

1. Interpretar y hacer seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Adoptar acuerdos o medidas correctoras y emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
3. Velar por el cumplimiento de las cláusulas y planes de acción recogidos en los acuerdos firmados.
4. Recoger las inquietudes, propuestas, cuestiones en materia de igualdad de la representación legal de las personas trabajadoras e identificar ámbitos prioritarios de actuación.

5. Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad la efectividad de las medidas puestas en marcha.
6. Promover y participar en la realización de campañas de comunicación y sensibilización para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad de género.
7. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.
8. Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
9. Conocer el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, información muy reservada de alguna medida llevada a cabo en estos casos

C. Funcionamiento y reuniones

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, una en el primer cuatrimestre y otra en el último trimestre del año, de las cuales una será presencial. El tiempo de ambas reuniones no se computará en el cómputo sindical. En el mismo día de la reunión ordinaria, se celebrará una reunión previa de la parte social, no computando este tiempo en el cómputo sindical.

Se nombrará un secretariado (compuesto por una persona de cada representación) que cursarán las convocatorias y levantará acta de cada reunión, la cual se facilitará a todos/as los/as miembros de la Comisión de Igualdad.

Con un mes de antelación a la fecha de celebración de la reunión del primer cuatrimestre, la Empresa facilitará a la Comisión de Igualdad los datos acordados como indicadores de las medidas del presente Plan. Y se establecerá el orden del día.

En el caso de suscitarse temas que, por su importancia, requieran una reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes la convocará a la mayor brevedad posible.

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Igualdad, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada reunión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se acudirá a los órganos autónomos de resolución de conflictos establecidos al efecto.

Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes (empresa y parte social).

4.2 Recursos y medios necesarios

Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad, su seguimiento y evaluación la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión todos los medios necesarios en tiempo y forma para llevar a cabo sus funciones, según lo que se acuerde a tal respecto.

Durante la vigencia del desarrollo del III Plan de Igualdad y para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad Nacional, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para la ejecución de los objetivos y medidas contenidas en el plan, además de para el desarrollo de las diferentes reuniones e intercambios de información, material preciso para el óptimo progreso de las anteriores actuaciones, así como aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En el caso de la reunión presencial anual, serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y, en su caso, alojamiento de las personas trabajadoras de Nestlé, integrantes de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el sistema existente en la empresa.

4.3 Procedimiento de modificación

La Comisión de Igualdad y Seguimiento Nacional realizará la valoración de los resultados obtenidos con cada una de las medidas desarrolladas e implementadas, de las contenidas en el presente Plan.

Asimismo, el presente Plan será objeto de revisión si concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

En caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Igualdad y Seguimiento Nacional, si se considera oportuno, las partes podrán acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sujetándose a los órganos de mediación conforme a los establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

ANEXO Nº1 - CRONOGRAMA MEDIDAS PLAN IGUALDAD NESTLÉ ESPAÑA, S.A.

	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación				
1. Continuar utilizando lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y revisar el lenguaje e imágenes de las mismas para que sea neutro, no sexista. Prioridad baja.	X	X	X	X
2. Seguir realizando los procesos de selección desde la perspectiva de género. Prioridad baja.	X	X	X	X
3. Comunicar/publicar en cada centro de trabajo las vacantes que se produzcan en el mismo. Prioridad baja.	X	X	X	X
4. Asegurar que las vacantes llegan por igual a mujeres y a hombres. Prioridad baja.	X	X	X	X
5. Informe anual a la comisión de seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y nivel. Prioridad media.	X	X	X	X
6. Informe anual a la comisión de seguimiento de bajas anuales por sexo, franja de edad, tipo de contrato y nivel. Prioridad media.	X	X	X	X

	2024	2025	2026	2027
7. Fomentar las colaboraciones con escuelas o entidades para facilitar CVs de mujeres para niveles masculinizados. Prioridad baja.	X	X	X	X
8. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se priorizará la entrada de personas del género menos representado. Prioridad media.	X	X	X	X
2. Infrarrepresentación femenina				
1. Priorizar la presencia de al menos 1 mujer en la terna final de aquellos procesos de selección y promoción siempre que cumpla los requisitos e idoneidad para el puesto en concreto. Prioridad media.	X	X	X	X
2. Identificación de los motivos o barreras encontradas en aquellos procesos de selección para niveles infrarrepresentados por mujeres. Prioridad media.	X	X	X	X
3. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, se priorizará la entrada de personas del género menos representado. Prioridad media.	X	X	X	X
3. Formación				
1. Establecimiento de una acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla que trate la igualdad, la prevención del acoso y la violencia de género. Prioridad media.		X	X	X
2. Establecimiento de una acción formativa específica materia de igualdad que trate la igualdad, la prevención del acoso y la violencia de género para los responsables de selección y/o promoción profesional, mandos y mandos intermedios. Prioridad media.	X	X	X	X
3. Garantizar el acceso de las mujeres a programas de desarrollo: mentoring, coaching y habilidades directivas de detección del talento. Prioridad baja.	X	X	X	X
4. Seguimiento de la formación por iniciativa de la empresa, para verificar la equidad en el acceso a los cursos de los planes de formación en igualdad de condiciones. Prioridad media.	X	X	X	X
5. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por permiso por nacimiento, excedencias por cuidado de menores o personas a cargo. Prioridad media.	X	X	X	X
6. Fomentar la participación de las personas con su contrato suspendido por excedencia basadas en motivos familiares en los cursos destinados a su reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad. Prioridad baja.	X	X	X	X
7. Recordar a la plantilla la importancia de que cada persona trabajadora tenga actualizado su nivel formativo en la aplicación Success Factors. Prioridad baja.		X		

	2024	2025	2026	2027
4. Promoción profesional				
1. Se priorizará la promoción de mujeres en los niveles 12, 13 y E de manera que, a idoneidad e igualdad de requisitos, se promocione al sexo menos representado. Prioridad alta.	X	X	X	X
2. Revisión del lenguaje e imágenes de las ofertas internas para que sea neutro, no sexista. Prioridad baja.	X	X	X	X
3. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, priorizar la cobertura interna de vacantes frente a candidaturas externas. Prioridad baja.	X	X	X	X
4. Fomentar el acceso de la mujer a las promociones. Prioridad baja.	X	X	X	X
5. Condiciones de trabajo				
1. Informar a las empresas proveedoras de servicios de contratación de Nestlé nuestro compromiso con la igualdad de manera que, a igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, fomenten la contratación de personas del género menos representado. Prioridad baja.	X	X	X	X
2. Difundir información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género. Prioridad baja.		X		X
3. Seguimiento estadístico de la contratación. Prioridad media.	X	X	X	X
4. Días de viaje: *Las personas trabajadoras, excluidos/as los/las vendedores/as/delegados/as, que realizan desplazamientos ocasionales fuera de su centro habitual de trabajo por motivos profesionales, registrarán el desplazamiento profesional en el sistema. En todo caso se establece el cómputo de 10 horas para cada día completo de desplazamiento profesional.* Prioridad baja.	X	X	X	X
5. Seguimiento de la contratación a través de ETT. Prioridad media.	X	X	X	X
6. En los casos establecidos en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y con los requisitos necesarios para su reconocimiento reflejados en dicho precepto legal, se aumentará a 12 meses la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupase la persona trabajadora en caso de traslado o cambio de centro de trabajo. Prioridad baja.	X	X	X	X
7. Informe anual a la comisión de seguimiento datos de IT por sexo. Prioridad media.	X	X	X	X
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
1. Informar y promover sobre los derechos como progenitores/as y adoptantes para fomentar la corresponsabilidad. Prioridad baja.	X	X	X	X

	2024	2025	2026	2027
2. Comunicación de todas las medidas de igualdad, diversidad, inclusión, flexibilidad, conciliación, etc. que tiene la empresa. Prioridad baja.		X		X
3. Excedencia por cuidado de hijos/as: *El personal tendrá derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un único periodo de excedencia de duración no superior a OCHO años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto se amplía a los 18 primeros meses la reserva de puesto, aplicando a partir de entonces las condiciones de la legislación vigente.* Prioridad media.	X	X	X	X
4. Excedencia por cuidado de familiares: *El personal tendrá derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un único periodo de excedencia de duración no superior a CINCO años para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se amplía a los 18 primeros meses la reserva de puesto, aplicando a partir de entonces las condiciones de la legislación vigente*. Prioridad media.	X	X	X	X
5. Por cuidado del/de la lactante hasta que cumpla 9 meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. También se podrá sustituir por una reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o bien por el disfrute de 14 días laborables acumulables de forma continuada al correspondiente permiso por nacimiento. Prioridad alta.	X	X	X	X
6. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos y que tenga hijos/as menores de un año podrá solicitar la no prestación de trabajo en turno de noche. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Prioridad alta.	X	X	X	X
7. El personal que disfrute del permiso de nacimiento del art 48.4 del Estatuto de los trabajadores podrá disponer de hasta 18 semanas de permiso, siendo las semanas 17ª y 18ª un permiso retribuido a cargo de la empresa, si hacen uso de dicho permiso retribuido de forma continuada y	X	X	X	X

	2024	2025	2026	2027
sucesiva a la finalización de la decimosexta semana del permiso legal. En caso contrario, se estará a lo establecido en la legislación vigente. Prioridad baja.				
8. El personal tendrá derecho a un permiso no retribuido al año, con reserva del puesto de trabajo, de hasta 3 meses por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave (según el Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio). Prioridad alta.	X	X	X	X
9. Agrupación de jornada en el marco de reducción de jornada por guarda de un menor y cuidado de familiar a cargo. Con carácter excepcional y, a petición de la persona trabajadora que disfrute de una reducción de jornada al amparo del art.37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo efectivo una vez aplicada dicha reducción podrá agruparse con carácter semanal , siempre que el solicitante justifique la necesidad de esta acumulación y lo permitan las necesidades operativas y organizativas existentes en cada momento. En ningún caso, esta agrupación modificará el régimen de turnos mañana, tarde o noche que le aplique a la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora acredite y solicite una necesidad de agrupación diferente a la previamente concedida que venga realizando, deberá realizar su petición con al menos un mes de antelación para la valoración de la misma por parte de la Empresa. Esta medida será incompatible con el disfrute de una medida de concreción horaria en los términos del art.37.7 del Estatuto de los trabajadores. Prioridad media.	X	X	X	X
10. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, tendrá una licencia retribuida de hasta 16 horas al año para acompañar a consulta médica al cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos e hijas menores de edad y personas en situación de dependencia legal de la persona trabajadora ". Prioridad alta.	X	X	X	X
7. Retribuciones				
1. Hacer seguimiento de la igualdad retributiva mediante la realización y entrega a la Comisión de Seguimiento del registro retributivo de la empresa. Prioridad media.	X	X	X	X
2. Creación de un grupo de trabajo reducido de entre los miembros de la comisión de nacional de igualdad con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales objetivamente no justificables que se pudieran detectar. Este grupo de trabajo estará compuesto por 1 miembro de cada sección sindical firmante y por 3 miembros de la representación empresarial de entre los miembros de la comisión de seguimiento del plan. El grupo se reunirá con carácter semestral. Prioridad alta.		X	X	X
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo				
1. Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente. Prioridad media.		X	X	X