



**food+i**  
CLUSTER

## PLAN DE IGUALDAD (PI23v1)

Clúster Alimentario del Valle del Ebro, food+i



## PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS (PI23v1)

### Documento estratégico 2023-2027

Clúster Alimentario del Valle del Ebro, food+i

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Clúster Alimentario del Valle del Ebro, food+i (en adelante, "food+i" o "Clúster") pretende ser una herramienta útil y flexible que establezca un conjunto de medidas tendentes a **garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

La implantación de este Plan, que tiene carácter voluntario, surge del compromiso de food+i con las políticas y medidas de fomento de la igualdad.

## 1. QUIÉNES SOMOS

El Clúster Alimentario food+i es una asociación privada sin ánimo de lucro nacida en 2009 que promueve la colaboración entre entidades vinculadas al sector agroalimentario del Valle del Ebro, dotándolas de recursos para impulsar su innovación corporativa.

El Valle del Ebro, es el principal HUB de Producción Alimentaria de España, donde se sitúan el 25% de las empresas con un 36% de toda la facturación del sector (45.369 millones de euros) y el 33% del total de empleos (143.429 empleos).

Los socios de food+i, que hoy en día superan el centenar, constituyen un ecosistema avanzado, formado por la industria de alimentación y bebidas, socios tecnológicos,

proveedores especializados y emprendedores que comparten el objetivo de aumentar la competitividad del sector a través de la innovación y la cooperación.

Clúster food+i cuenta con un equipo multidisciplinar de 7 personas (5 mujeres y 2 hombres) y su centro de trabajo está localizado en el Polígono Tejerías Norte, C/ Los Huertos, 2, 26500, Calahorra (La Rioja, España).

## 2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y regionales.

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

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

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

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

A nivel regional, la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja tiene por objeto hacer efectivo y real el principio constitucional de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de La Rioja para avanzar hacia una sociedad más justa, libre y democrática.

Con todo ello, el presente Plan de Igualdad se realiza en consonancia con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- A nivel regional, la Ley 7/2023, de 20 de abril; de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.

### 3. ELABORACIÓN DEL PLAN

Las fases llevadas a cabo para la elaboración del presenta plan son las siguientes:

#### I. Realización del Diagnóstico

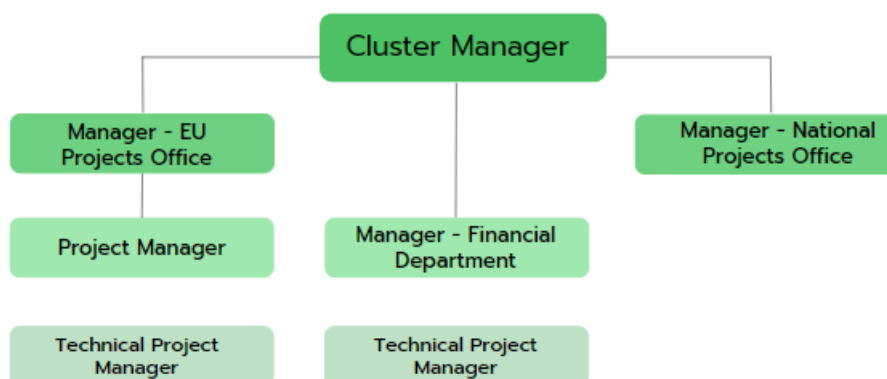
- II. Diseño y aprobación del plan de actuación por parte de la Junta Directiva
- III. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan

### 3.1 Diagnóstico

En esta fase se ha realizado un análisis de la situación de food+i con el objetivo de detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el presente plan de igualdad.

#### Organigrama del equipo de Clúster food+i

A continuación, se presenta el organigrama de Clúster food+i:



#### Clasificación del personal y niveles de responsabilidad

En Clúster existen 4 niveles de responsabilidad:

- a) Nivel 1: Gerencia, puesto ocupado por una sola persona (en la actualidad, un hombre), en dependencia directa de la Junta Directiva de food+i.
- b) Nivel 2: Directora de Área. Existen dos: área de proyectos nacionales y área de proyectos europeos. En la actualidad, ambas áreas están lideradas por mujeres, que trabajan en dependencia directa de Gerencia.

- c) Nivel 3: Nivel Técnico I, gestor/a de proyectos senior, que se encuentra en dependencia directa de la Directora de Área y Gerencia. En la actualidad, este puesto está ocupado por una mujer y un hombre. Entre ambos no existen diferencias salariales (<2,5% a favor de la mujer por cuestiones relacionadas a la categoría profesional definida en el convenio colectivo).
- d) Nivel 4: Nivel Técnico II, que se encuentra en dependencia directa del/a gestor/a de proyectos. En la actualidad, este puesto está ocupado por dos mujeres.

NIVEL	DESEMPEÑO	DEPENDENCIA DIRECTA
NIVEL 1	Gerencia	Junta Directiva
NIVEL 2	Director/a de Área (Gestión equipos/Cartera proyectos)	Gerencia
NIVEL 3	Nivel Técnico I (Gestor de proyecto Perfil Senior. Capacidad Gestión y liderazgo)	Director de Área/Gerencia
NIVEL 4	Nivel Técnico II (Gestor de proyecto Perfil Junior. Puestos de apoyo)	Gestor de proyecto

### Modelo retributivo

El paquete retributivo del personal de food+i se compone de:

- **Retribución fija:** Es la retribución económica mínima que la empresa garantiza a sus trabajadores y que se fija dependiendo de las funciones que desempeñan o del cargo que ostentan. Esta retribución se individualizada teniendo en cuenta las competencias y las habilidades profesionales de la persona que ocupa el puesto de trabajo.
- **Retribución variable anual:** los trabajadores tendrán derecho a percibir, si cuentan con una antigüedad superior de 12 meses, como incentivo a su buen hacer profesional, una retribución variable anual en función de su nivel de responsabilidad y desempeño en la organización.



- **Retribución variable general vinculada al resultado del ejercicio.** Se definirá con un porcentaje sobre el excedente de la actividad de food+i, siempre que sea un resultado positivo, exista disponibilidad presupuestaria y las proyecciones de ingresos a corto y medio plazo sean favorables. Esta retribución puntual no consolidable se realizará en una única mensualidad a ser posible no más tarde del 31 de mayo tras su aprobación por parte de la Dirección.
- **Retribución individual de especial responsabilidad.** Este importe variable no consolidable retribuirá a aquel personal de la organización que desempeñe dentro de su categoría profesional puestos o trabajos de una especial responsabilidad, ligada al ejercicio de funciones de mando, destacada cualificación e impacto sobre la actividad de food+i.
- **Retribución de carácter extraordinario para planes de fidelización del talento:** Se trata de un programa diseñado por food+i con el objetivo de retener y motivar a los/as empleados/as que mejor desempeñen su labor.
- **Prestaciones sociales asistenciales para el bienestar y la salud, seguros y retribuciones en especie.**

Para más detalle, ver a la Política de Recursos Humanos (PRH22v1).

### Análisis cuantitativo y cualitativo de food+i

Tras realizar un pormenorizado análisis del estado actual de food+i, se obtienen varias conclusiones:

De un equipo de 7 personas, hay 2 hombres y 5 mujeres (71%)

Los niveles jerárquicos vienen establecidos según el nivel de responsabilidad y, en la actualidad, están ocupados de la siguiente forma: NIVEL 1: 1 hombre; NIVEL 2: 2 mujeres; NIVEL 3: 1 mujer y 1 hombre, y NIVEL 4: 2 mujeres.

El tipo de contratación viene determinado por ley (contrato indefinido con periodo de prueba de un máximo de 6 meses) y como se ha explicado anteriormente la retribución ya está definida en la Política de Recursos Humanos (PRH22v1) y **atiende exclusivamente a las funciones que desempeña el/a empleado/a, el cargo que ostenta y su grado de responsabilidad, así como a sus competencias y habilidades profesionales, no existiendo, por tanto, brecha salarial alguna.**

### 3.2 Responsable de Igualdad

Se ha designado para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a Olga de Blas, por su formación jurídica y compromiso con las políticas y medidas de fomento de la igualdad, en coordinación con Gerencia, quien se asegurará de aportar cualesquiera documentos o datos necesarios para la ejecución de su labor como Responsable de Igualdad.



## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 4.1 Objetivos generales

Partiendo de lo anterior, se definen los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
- Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.
- Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en la organización, de los principios y políticas en materia de igualdad.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación.
- Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.
- Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.

- Fomentar como valor de la organización, el respeto y gestión de la diversidad de personal.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la organización y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.
- Promover que la política de recursos humanos de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Formar y sensibilizar a todo el personal de la organización, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

## 4.2 Objetivos específicos y acciones

### 4.2.1 Contratación

La igualdad de género y de oportunidades siempre han guiado las políticas de contratación y promoción de food+i, que únicamente tiene en cuenta las competencias técnicas, la formación y experiencia del candidato o candidata, sin tener en consideración el género de la persona.

### Plan de actuación vigente en food+i:

Los pasos definidos por Clúster a la hora de iniciar un proceso de selección son los siguientes:

1. **Definir objetivamente el puesto de trabajo a cubrir.** Evitando la asociación de funciones y tareas a un sexo determinado.
2. **Describir de manera neutra la oferta de empleo.** Detallando los requisitos y experiencia ajustadas a la necesidad real, utilizando un lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.
3. **Informar del compromiso de la empresa con la igualdad.** Dar indicaciones a las empresas de selección de personal para que respeten el principio de igualdad y aseguren candidaturas de ambos sexos.
4. **Ampliar y visibilizar los canales de reclutamiento y selección.** Garantizando que las ofertas lleguen al mayor número de personas para asegurar la presencia del sexo infrarrepresentado.
5. **Establecer procedimientos objetivos de selección y valoración con perspectiva de género.** Mediante entrevistas y procesos estandarizados que apliquen criterios observables y cuantificables, incluidas las competencias "informales adquiridas" y eviten los sesgos de género.

### Acciones a llevar a cabo:

1. **Elaboración de un protocolo de buenas prácticas con perspectiva de género,** que recoja todos los pasos definidos por food+i para la selección de personal a fin de facilitar el proceso de contratación por parte de clúster o por la empresa de colocación contratada.

#### 4.2.2 Formación

Desde gerencia, se fomentan acciones formativas de carácter general, y específico (en función de las competencias específicas necesarias para cada puesto).

##### Acciones a llevar a cabo:

1. **Incorporar formación en igualdad a los equipos directivos y a los de selección de personal** a fin de evitar sesgos inconscientes de género.

#### 4.2.3 Promoción y liderazgo profesional

Desde gerencia, se fomenta que la promoción profesional y el liderazgo estén determinadas únicamente por méritos profesionales, con especial vigilancia para evitar cualquier tipo de sesgo por razón de género.

##### Plan de actuación vigente en food+i

Tal y como se recoge en la Política de Recursos Humanos (PRH22v1) aprobada por la Junta Directiva, Clúster ya trabaja para:

1. **Definir protocolos y objetivos de promoción.** A través de criterios objetivos y guías y/o protocolos para lograr el ascenso de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo; mediante el diseño de planes de carrera individualizados, evitando cualquier tipo de estereotipo hacia las mujeres.
2. **Plantear objetivos cuantificables y hacer un seguimiento periódico de las promociones realizadas.** Identificando las promociones desagregadas por sexo y destino de las mismas con la finalidad de valorar el éxito de las medidas de promoción introducidas.

3. **Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.**  
Garantizando la presencia de personas de las mujeres en las candidaturas de promoción.
4. **Facilita programas de desarrollo profesional, mentorización y networking para mujeres directivas y predirectivas.** Promocionando el talento femenino mediante el fortalecimiento de las habilidades profesionales y de liderazgo, facilitando su acceso a puestos de toma de decisión.

No se contemplan nuevas acciones específicas a llevar a cabo por food+i en esta área.

#### 4.2.4. Igualdad retributiva y Transparencia Salarial

Clúster food+i garantiza la igualdad retributiva y aboga por la transparencia salarial en el seno de su organización.

#### Plan de actuación vigente en food+i

De acuerdo con la Política de Recursos Humanos (PRH22v1), aprobada por la Junta Directiva Clúster, a día de hoy, food+i lleva a cabo las siguientes acciones específicas:

1. **Incorporar y difundir la igualdad retributiva como principio básico de la empresa.** Valorando los beneficios que aporta para la retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad.
2. **Definir y asignar los conceptos retributivos con criterios objetivos y neutros.** Revisando los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas.

3. **Aplicar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.** Garantizando que la valoración de cada puesto se realice sin sesgos de género como requisito previo para establecer las retribuciones.
4. **Realiza el seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial** Introduciendo indicadores de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e identificar posibles carencias.

No se contemplan nuevas acciones concretas a llevar a cabo por food+i en esta área.

#### 4.2.5 Conciliación

Clúster food+i siempre ha velado por alcanzar un equilibrio entre la vida personal y la laboral aprobando medidas de conciliación y beneficios sociales para toda la plantilla.

#### Plan de actuación vigente en food+i

1. **Flexibilidad en la entrada y la salida:** con el fin de adaptarse a las necesidades particulares de cada uno y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, se permite una flexibilidad de +/-1 hora en la entrada y salida, siempre cumpliendo las horas estipuladas de la jornada.
2. **Teletrabajo:** esta herramienta se empleará para facilitar la conciliación de los empleados/as de food+i en caso de necesidad y siempre las que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan.
3. **Bolsa de horas y compensación:** cada trabajador/a dispondrá de una bolsa de horas para organizar su trabajo y que, en caso de exceso, podrá compensar para conciliar vida laboral y familiar.
4. **Formación:** La formación es una parte del trabajo y como tal debe realizarse en horas de jornada laboral.

No se contemplan nuevas acciones concretas a llevar a cabo por food+i en esta área.

#### 4.2.6 Prevención del acoso sexual y de otras violencias

Clúster food+i se compromete a erradicar cualquier forma de acoso sexual y violencia en su entorno laboral.

##### Acciones a llevar a cabo:

1. **Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso**, por razón de sexo, acoso sexual y otras conductas contra la integridad sexual.

## 5. APROBACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su aprobación por parte de la Dirección de la Asociación Clúster food+i, que a su vez informará a la Junta Directiva, quien validará dicho texto y tendrá una duración de cuatro años.

Durante dicho periodo el presente documento podrá sufrir modificaciones y/o actualizaciones que se incorporaran como nuevas versiones, siendo la última la que se considerará como vigente. No será necesaria la validación de dichos cambios y actualizaciones, siempre que sean menores, por parte de la Junta Directiva.

La elaboración e implantación de las acciones concretas se llevará a cabo en un plazo máximo de 6 meses desde la aprobación del presente Plan de Igualdad. La evaluación y seguimiento de dicho Plan, así como de las acciones consignadas en el mismo, se llevará a cabo por parte de la Responsable de Igualdad que las revisará anualmente en coordinación con Gerencia, quien se asegurará de aportar cualesquiera documentos o datos necesarios.

De los resultados se informará a gerencia y, en caso de detectarse alguna infracción, se adoptarán medidas correctivas de manera urgente.

Calahorra, 7 de junio de 2023



**food+i**  
CLUSTER  
CIF: G26460576

Juan Manuel Viejo Blanlard

Validación del Plan: 7 de junio 2023 (Acta reunión Junta Directiva)