

## II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN  
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución de 24 de noviembre de 2020, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del Plan de Igualdad de la Sociedad Cooperativa Bajo Duero (COBADU). (Código de acuerdo 49100052112020).*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Sociedad Cooperativa Limitada Bajo Duero (COBADU), suscrito con fecha 30 de septiembre de 2020, de una parte por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación legal de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de Consejerías en la redacción dada por el Decreto 1/2020 de 4 de junio del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 24 de noviembre de 2020.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202002962





## PLAN DE IGUALDAD

COOPERATIVA LIMITADA DE BAJO DUERO



### PLAN DE IGUALDAD

Artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad  
Efectiva entre mujeres y hombres

Firmado por la Comisión de Negociación  
2020

R-202002962





## ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD	2
2.	COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD	3
3.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
6.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA	5
7.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	5
8.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	6
9.	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
10.	ACCIONES CONCRETAS	12

R-202002962



## 1. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales de derechos humanos y que nuestro ordenamiento jurídico recoge como derecho fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Dentro del ordenamiento jurídico español se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "Ley Orgánica 3/2007"), que persiguió eliminar conductas discriminatorias y fomentar políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran empleados a más de 250 trabajadores debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Cooperativa Limitada de Bajo Duero, (en adelante "COBADU", la "Compañía" o la "Cooperativa"), aún con anterioridad a la entrada en vigor de la ley y en congruencia con su notable compromiso con la igualdad, ha venido fomentando de manera interna medidas en favor de la igualdad, pese a que, conforme al tamaño de su plantilla, no se encontraba formalmente obligada a contar con un Plan de Igualdad.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019 el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Asimismo, esta normativa introduce la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Por ello, atendiendo al tamaño de la plantilla de COBADU, se ha procedido a constituir una Comisión de Negociación - como se explica más adelante-, y a aprobar el presente Plan de Igualdad, con el doble objetivo de cumplir con los requerimientos legales, y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades, así como de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que demuestran el compromiso de la Compañía con la igualdad y que persiguen lograr una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres.

R-202002962



## 2. COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD.

COBADU ha tenido y tiene como objetivo prioritario la promoción de medidas efectivas en materia de igualdad, diversidad y no discriminación tanto en la composición de sus equipos de trabajo, como en las relaciones entre sus profesionales.

En todo momento, la Compañía ha fomentado medidas y políticas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier posible situación de discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo en todos los departamentos y ámbitos de la organización.

Asimismo, ha fomentado una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de toda la plantilla que les permita desarrollarse personal y profesionalmente.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Con el presente Plan de Igualdad, la Compañía persigue manifestar su compromiso con la igualdad, y acordar medidas que fomenten y faciliten la igualdad, diversidad y no discriminación en los diferentes ámbitos de la misma.

Con el presente Plan de igualdad, la Compañía persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la Compañía.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Compañía con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Promover un sistema de evaluación del desempeño de los profesionales basados en criterios objetivos previamente establecidos, que aseguren la igualdad de trato y de condiciones.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Promover una igualdad representativa en los distintos órganos de la Compañía.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la Compañía.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de COBADU, con independencia de su nivel jerárquico y resultará aplicable en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Cooperativa.

## 5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Negociación, de con-



formidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Negociación se ha conformado tanto por representantes de la Compañía como por los representantes legales de las personas trabajadoras, y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Compañía desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

Ante este escenario, la referida Comisión de Negociación ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de la Compañía que se incluyeron en el Diagnóstico de situación de COBADU, que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas.

## 6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el 30 de septiembre de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de tres años y dos meses y medio, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad o, en su caso, la nueva Comisión de Negociación que pueda constituirse, procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres de COBADU.

Hasta que el nuevo Plan de Igualdad no haya sido debidamente aprobado, se mantendrá en vigor el presente Plan de Igualdad. El nuevo Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

## 7. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

Con el objetivo de dar a conocer la política de COBADU en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la Compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la Compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como que el mismo estará a su disposición en la intranet de la Compañía.

R-202002962



- Publicar el Plan de Igualdad en la Intranet para empleados de la Compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la Compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de COBADU en materia de igualdad.
- Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

## 8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con el fin de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las medidas y acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad de forma permanente, y durante la vigencia del mismo, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de COBADU (en adelante, la "Comisión de Seguimiento") estará conformada por representantes de la Compañía y por los representantes legales de los trabajadores siguiendo criterios de paridad y representatividad. La composición quedará reflejada en el Acta de constitución de la Comisión, debiendo constituirse en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comisión.
- En el caso de los representantes legales de los trabajadores, si cesasen en el cargo como representantes.
- En caso de que alguna persona causase baja en la Compañía.
- En casos de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año que impida su normal participación en la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas en materia de igualdad recogidas en el presente Plan y que serán objeto de desarrollo a continuación, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan.

Más concretamente, entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- (I) Interpretación del plan de igualdad;
- (II) Seguimiento del grado de ejecución de las medidas adoptadas en el mismo; con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y el calendario para su evaluación;
- (III) asesoramiento en la ejecución de dichas medidas;

R-202002962



- (IV) Evaluación de los resultados obtenidos tras la implementación de dichas medidas;
- (V) Análisis de la eficacia de las medidas propuestas;
- (VI) Proposición de nuevas medidas alternativas para conseguir los objetivos en materia de igualdad acordados, en su caso.

La Comisión se reunirá con carácter semestral para analizar y evaluar los resultados obtenidos tras la implementación de las acciones en materia de igualdad en las diferentes áreas de actuación. No obstante lo anterior, la Comisión podrá en todo caso realizar reuniones adicionales de resultar necesario en circunstancias extraordinarias tales como situaciones de discriminación directa o indirecta o cambios en las circunstancias de la Cooperativa o del marco legal que puedan dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de situación o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados y los acuerdos adoptados.

Todos los miembros de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada, debiendo cumplir con el obligado deber de sigilo.

De igual manera, las personas trabajadoras empleadas por la Compañía podrán dirigirse a los miembros de la Comisión personalmente, por correo electrónico o a través de un buzón específico que la Compañía pone a su disposición, [comisionplanigualdad@cobadu.com](mailto:comisionplanigualdad@cobadu.com)).

## 9. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Durante el mes de marzo de 2020, la Comisión Negociadora elaboró un diagnóstico de situación teniendo en cuenta los datos de la Compañía a fecha de 31 de diciembre de 2019 y recogió dicha información en el documento "Informe Diagnóstico de Situación" que refleja los resultados indicados a continuación:

### 9.0. Características de la plantilla:

Cooperativa Limitada de Bajo Duero es una cooperativa referente en agricultura y ganadería en el mercado actual. Con fecha a 31 de diciembre de 2019, el total de la plantilla es de 206 personas, siendo el 9% mujeres (19 profesionales) y el 91% hombres (187 profesionales).

La gran mayoría de las personas trabajadoras tienen suscrito un contrato indefinido; concretamente más de un 95% de las personas empleadas por la Compañía tienen suscrito un contrato por tiempo indefinido.

### 9.1. Proceso de selección y contratación:

En primer lugar, como avanzábamos, la modalidad contractual más utilizada por la Compañía es la indefinida; las contrataciones de personal indefinido efectuadas por la Compañía desde el 2016 y hasta el 2019 han sido un total de 13, de los cuales 12 son hombres y 1 es una mujer; no habiéndose realizado ninguna en el último año.

R-202002962





En cuanto a las contrataciones del personal temporal, la Compañía ha incorporado a un total de 55 personas trabajadoras por medio de contratos de duración determinada entre el 2016 y el 2019. De estos empleados, 49 eran hombres y 6 eran mujeres. A este respecto, en ese mismo período temporal, la Compañía convirtió el contrato temporal de 51 trabajadores a indefinidos, lo que refleja su compromiso con la continuidad y estabilidad en el empleo y retención del talento.

Por otro lado, el proceso de selección y contratación vigente en la Compañía está orientado a la captación de talento en igualdad de condiciones. Para ello, la Compañía utiliza una serie de herramientas que le permiten objetivar el proceso: (i) en primer lugar, las ofertas de empleo publicadas por la Compañía no especifican el sexo del candidato y (ii) por otro lado, al contratar a una persona trabajadora para un determinado puesto de trabajo de una misma categoría profesional, se fija un periodo de prueba en aras de analizar la adaptación de dicho candidato al puesto, así como a la estructura organizativa y operativa de la Compañía, con independencia de si el puesto de trabajo ofertado va a ser ocupado por un hombre o una mujer.

### 9.2. Clasificación profesional:

En materia de clasificación profesional, la estructura organizativa de la Compañía en grupos y categorías profesionales cumple con las previsiones del Convenio colectivo sectorial de fabricación de alimentos compuestos para animales que resulta de aplicación.

En concreto, la plantilla está dividida en grupos profesionales según especialidades, como se indica a continuación:

- 1.- Personal técnico: la plantilla cuenta con 50 personas trabajadoras (41 hombres y 9 mujeres) incardinadas en este grupo profesional, que representa un 24% sobre el volumen total de la plantilla. Estadísticamente, este es el grupo profesional en el que hay una mayor representación de mujeres, lo cual denota que las mismas ostentan puestos de elevada especialización y altamente cualificados dentro de la Compañía. En concreto, un 47% de la plantilla total de mujeres de la Compañía presta servicios como personal técnico.
- 2.- Personal de laboratorio: la plantilla cuenta con 2 personas trabajadoras (1 hombre y 1 mujer) incardinadas en este grupo profesional que representa aproximadamente un 1% sobre el volumen total de la plantilla, rigiendo el principio de igualdad de género.
- 3.- Personal administrativo: la plantilla cuenta con 19 personas trabajadoras (11 hombres y 8 mujeres) incardinadas en este grupo profesional, que representa aproximadamente un 9% sobre el volumen total de la plantilla. Estadísticamente, este grupo profesional tiene una alta representatividad de mujeres. En concreto, un 42% de la plantilla total de mujeres de la Compañía presta servicios como personal administrativo.
- 4.- Personal comercial: la plantilla cuenta con 16 personas trabajadoras incardinadas en este grupo profesional, que representan un 8% sobre el volumen total de la plantilla. El 100% de las personas trabajadoras de este grupo profesional son hombres.
- 5.- Personal de producción: la plantilla cuenta con 94 personas trabajadoras (93 hombres y 1 mujer) incardinadas en este grupo profesional, que representan un 46% sobre el volumen total de la plantilla. Dentro de este grupo profesional, destaca una mujer que ostenta un cargo de responsabilidad como Jefa de Almacén. Si bien la infrarrepresentación femenina es palpa-

R-202002962



ble, ello sirve para destacar que las mujeres ocupan cargos de alta cualificación y responsabilidad. En concreto, un 50% de la plantilla total de hombres de la Compañía presta servicios como personal de producción.

- 6.- Personal de mantenimiento y transporte: la plantilla cuenta con 19 personas trabajadoras incardinadas en este grupo profesional, que representan un 9% sobre el volumen total de la plantilla. El 100% de las personas trabajadoras de este grupo profesional son hombres.
- 7.- Directores y responsables de área: adicionalmente, la Compañía cuenta con 6 Directores y Responsables de Área. Todos ellos son hombres y representan un 3% sobre el volumen total de la plantilla.

En conclusión, la representación femenina está situada en torno a los grupos profesionales en los que se requiere una mayor especialización y una alta cualificación. No obstante, la plantilla de la Compañía está compuesta, en su gran mayoría, por personal de producción, mantenimiento y transporte, siendo puestos de trabajo menos demandados por mujeres, lo que genera una descompensación de género en la composición de la plantilla de COBADU.

#### *9.3. Formación y promoción profesional:*

La Compañía está concienciada con la formación de las personas trabajadoras como herramienta de especialización del personal y mejora de la calidad del servicio del que se provee, fundamentalmente, a los socios.

En concreto, COBADU apuesta tanto por la formación presencial como por la formación online. Entre el año 2016 y el año 2019, la Compañía ha impartido un total de 62 cursos de los cuales 40 han sido presenciales y 22 online. En concreto, en el año 2019 34 hombres y 3 mujeres asistieron a cursos online, y 90 hombres y 7 mujeres asistieron a cursos presenciales. Las cifras anteriores denotan el compromiso incipiente de la Compañía con la formación y especialización de sus empleados.

En cuanto a las horas formativas, entre el año 2016 y el año 2019 se han impartido un total de 11.527 horas formativas, habiendo incrementado notablemente en el año 2019, respecto a años anteriores, donde se realizaron hasta un total de 3.879 horas (3.704 a hombres y 175 a mujeres).

Por otro lado, en materia de promoción profesional, la Compañía aplica criterios de competencia y capacidad y actitud para materializar la promoción interna. A este respecto, desde el 2016 hasta la actualidad han promocionado únicamente 12 hombres; en el año 2019, únicamente 2 empleados fueron promocionados.

#### *9.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:*

La plantilla de COBADU está formada por 206 personas trabajadoras, de las cuales un 4,4% tienen suscrito un contrato a tiempo parcial, y el 95,6% restante tienen suscrito un contrato a tiempo completo.

Más concretamente, un 4% de los 187 hombres tiene suscrito un contrato a tiempo parcial, frente a un 10% de las 19 mujeres trabajadoras; por lo que puede concluirse que en la organización de la Cooperativa la parcialidad no está asociada con el empleo femenino, sino que depende de las funciones y puestos efectivamente realizados.

Adicionalmente, prestan servicios a turnos 70 de las 206 personas trabajadoras empleadas, de las cuales únicamente un 3% son mujeres trabajadoras, lo que



evidencia que la Compañía fomenta la conciliación laboral de las mujeres trabajadoras.

Asimismo, en torno a un 14% de la plantilla ha solicitado y disfrutado permisos de conciliación de la vida laboral y personal, reducciones de jornada, excepciones, así como adaptaciones de jornada entre el 2016 y el 2019.

#### *9.5. Infrarrepresentación femenina:*

Como avanzábamos, COBADU presta servicios en el sector agroganadero, destacado por la fuerte presencia de trabajadores del sexo masculino, debido al tipo de actividades y funciones que se llevan a cabo, así como por la propia tradición del sector. Ello se refleja en la composición de la plantilla, donde únicamente un 9% son mujeres, de las cuales un 10,5% tienen suscrito un contrato de duración temporal.

Del resultado del Diagnóstico de Situación puede concluirse que las mujeres trabajadoras únicamente tienen presencia en 3 de los 15 centros de trabajo de COBADU.

Asimismo, se evidencia que hay un claro desequilibrio del número de mujeres en algunos departamentos de la Cooperativa y que no hay ninguna mujer trabajadora entre los responsables de equipo, ni en los grupos profesionales de personal comercial ni de transporte y mantenimiento dentro de la Compañía.

Sin perjuicio de lo anterior, debe resaltarse que las mujeres trabajadoras de COBADU ocupan puestos de perfil cualificado, no precario, evidenciando el objetivo de la Compañía de aumentar la plantilla femenina y de las dificultades existentes en cubrir determinados puestos de trabajo menos cualificados.

Como consecuencia de lo anterior, COBADU refleja en el presente Plan su compromiso por emprender medidas para fomentar la presencia femenina en todos los grupos profesionales de la Compañía.

#### *9.6. Condiciones retributivas:*

Conforme a los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Situación, la diferencia salarial resultante de comparar la media salarial entre hombres y mujeres refleja que las mujeres cobran de media un 0,04% más que los hombres. Por lo tanto, no existe una diferencia salarial negativa en favor de los trabajadores hombres.

#### *9.7. Representación de los trabajadores:*

En materia de representación legal de los trabajadores, la Compañía cuenta con un Comité de Empresa que está compuesto por 9 miembros de los cuales 8 son hombres y representan un 4% de la plantilla total de hombres, y el restante es 1 mujer que representa un 5% de la plantilla total de mujeres. Asimismo, la Compañía cuenta con 3 delegados de prevención, todos ellos hombres y está en vías de constitución el Comité de Seguridad y Salud.

Como cuestiones relevantes, la Compañía cumple la normativa y recomendaciones de conciliación y no tiene suscritos acuerdos con la Representación Legal de los Trabajadores que recojan medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar la discriminación por razón de género.

La Compañía ha designado a un encargado de revisar que los comunicados oficiales externos e internos se emiten en lenguaje de género neutro.



## 9.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, COBADU cuenta con el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso previsto en el Anexo número 6 del Convenio colectivo de sectorial de fabricación de alimentos compuestos para animales, que le resulta aplicable, no teniendo un protocolo adicional al mismo.

En los últimos cuatro años, COBADU no ha recibido ningún tipo de queja, denuncia o demanda por motivos de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral, así como tampoco ha sancionado o despedido a ninguna persona trabajadora por hechos constitutivos de ello.

En idéntico sentido, el Comité de Empresa no ha informado nunca en los últimos cuatro años a la dirección de COBADU de un supuesto de falta de respeto o conductas que pudieran entenderse como sexistas o discriminatorias.

Igualmente, la Dirección de la Compañía no ha adoptado en los últimos cuatros años ninguna medida cautelar o procedimiento de asistencia a las partes en materia de acoso sexual y /o moral en el trabajo.

## 10. ACCIONES CONCRETAS.

### 10.1. Área de proceso de selección y contratación.

Dentro del área de actuación de procesos de selección y contratación, se acuerda la implementación de las siguientes acciones:

### 1. **Primera acción: Potenciar la igualdad dentro del proceso de selección y contratación vigente en la Compañía**

Fecha de inicio	2020	Fecha de fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el acceso al empleo de mujeres contribuyendo así a reducir la descompensación de candidatos hombres y mujeres al tiempo de ofertarse un puesto de trabajo concreto, ayudando así a lograr un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en las ofertas de vacantes publicadas por la Compañía la existencia de medidas en materia de conciliación de la vida laboral y personal para incentivar y fomentar el interés de las mujeres en las vacantes ofertadas por la Compañía.</li> <li>- Establecer un criterio de preferencia consistente en entrevistar a todas las mujeres que se hayan presentado como candidatas a las vacantes publicadas por la Compañía, sin perjuicio de entrevistar asimismo a los candidatos hombres que se hayan presentado a la misma.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla y futuras personas trabajadoras			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos (emails al equipo de recursos humanos, etc.). Canales de comunicación externos en la publicación de las vacantes.			

R-202002962



## 2. Segunda acción: Fomento de la objetividad el proceso de selección vigente en la Compañía

Fecha de inicio	2020	Fecha de fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a objetivar el proceso de selección de candidatos basándolo en parámetros predeterminados que eliminen cualquier tipo de sesgo.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucrar y recurrir a empresas externas en la gestión de los procesos de selección de personal especializadas en esta tipología de procesos que contribuyan a objetivar el proceso.</li> <li>Fijar un procedimiento específico de selección y contratación de personal basado en parámetros objetivos fijados previamente.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
<p>Toda la plantilla y futuras personas trabajadoras</p>			
<b>Personal responsable</b>			
<p>Equipo de Recursos humanos y Comité de Empresa</p>			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
<p>Canales de comunicación internos de la empresa (emails entre el personal responsable). Canales de comunicación externos de la empresa tras conseguir el procedimiento de selección y contratación objetivado</p>			

## 3. Tercera acción: Revisión de las ofertas de empleo publicadas

Fecha de inicio	Septiembre 2020	Fecha de fin	Diciembre 2020
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar el lenguaje sexista de las fichas u ofertas de empleo publicadas, de existir (p.e. no incluir "secretaria", sino personal de administración o auxiliar de administración).</li> <li>Informar a los candidatos y candidatas sobre el hecho de que el proceso de selección será tratado con base en los principios de igualdad de trato y oportunidades recogidos en la legislación vigente.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la redacción de la oferta en aras de eliminar el lenguaje sexista y eliminar los criterios de discriminación, y utilizar un lenguaje de género neutro.</li> <li>Incluir un epígrafe en la vacante reflejando que la candidatura será atendida conforme a los principios de igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>Diseñar un procedimiento mediante el cual las ofertas de empleo colgadas en la página web deban ser antes aprobadas por el Departamento de Recursos Humanos para asegurar la utilización de un lenguaje de género neutro.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
<p>Toda la plantilla y futuras personas trabajadoras</p>			
<b>Personal responsable</b>			
<p>Equipo de Recursos humanos y personal de comunicación</p>			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos adecuados de los que disponga la empresa.</li> </ul>			

R-202002962



#### 4. Cuarta acción: Formación del personal interno implicado en la selección

Fecha de inicio	2020	Fecha de fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con un equipo de profesionales debidamente formado en materia de igualdad dentro de la selección de personas trabajadoras.</li> <li>- Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo.</li> <li>- Fomentar la implementación de procesos que favorezcan el incremento de porcentaje de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por el sexo masculino (personal operario, de producción, de almacén o comercial).</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartir formación a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y trato en la selección y contratación de nuevo personal.</li> <li>- El Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión de Seguimiento y Evaluación consensuará el material teórico a presentar en la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc.</li> <li>- La empresa organizará la formación a los responsables implicados e informará a la Comisión.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos y Comisión de Seguimiento y Evaluación			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, intranet, etc.), así como formaciones impartidas por el Equipo de Recursos Humanos.			

#### 5. Quinta acción: Verificación de las causas de temporalidad que motivan la contratación temporal

Fecha de inicio	Octubre 2020	Fecha de fin	Agosto 2021
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la conversión de contratos temporales a indefinidos de trabajadoras mujeres.</li> <li>- Analizar y evaluar la necesidad temporal que motiva la contratación temporal de los trabajadores, especialmente de las mujeres.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar las causas reflejadas en los contratos temporales actualmente suscritos con los trabajadores.</li> <li>- Analizar la temporalidad real de dichas necesidades y evaluar si dicha necesidad es indefinida.</li> <li>- Analizar las causas de temporalidad que motiven futuras vacantes.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Plantilla que tenga suscrito un contrato de duración determinada			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos al equipo de dirección y responsables de los departamentos.			

R-202002962



## 10.2. Área de clasificación profesional.

Dentro del área de actuación de clasificación profesional, se acuerda la implementación de las siguientes acciones:

### 1. **Primera acción:** Promover el acceso de mujeres a puestos de más responsabilidad y aumentar el número de mujeres en puestos de alta especialización

Fecha de inicio	2020	Fecha de fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir a reducir el desequilibrio de género en los puestos de responsabilidad dentro de la Compañía.</li> <li>- Contribuir a reducir el desequilibrio de género en los puestos de alta especialización dentro de la Compañía.</li> <li>- Contribuir a reducir el desequilibrio de género existente en la plantilla de la Compañía.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Focalizar los procesos de selección de personal y promoción profesional para incorporar a mujeres en puestos de dirección y responsabilidad.</li> <li>- Fomentar e invitar a las mujeres trabajadoras a participar en procesos de promoción dentro de la Compañía.</li> <li>- Establecer criterios objetivos de promoción profesional.</li> <li>- Impartir formación al personal femenino para que adquirieran conocimientos que les permitan presentarse a vacantes de mayor responsabilidad.</li> <li>- Implementar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que motiven a las trabajadoras mujeres a presentarse como candidatas a puestos de mayor responsabilidad.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla, especialmente a las mujeres			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos y Comité de Dirección			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.). Canales de comunicación externo en la publicación de vacantes para puestos de responsabilidad y/o especializados.			

### 2. **Segunda acción:** Revisar la denominación de las categorías profesionales internas

Fecha de inicio	Octubre 2020	Fecha de fin	Octubre 2021
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar el uso del lenguaje de género neutro en la denominación de las categorías profesionales internas.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar la denominación de todas las categorías internas desde una perspectiva de lenguaje de género neutro, y modificar aquellas que no se adapten adecuadamente (por ejemplo, sustituir "secretaria" por personal administrativo o auxiliar administrativo).</li> <li>- Enviar un comunicado a la plantilla informando sobre las nuevas denominaciones de las categorías profesionales internas, manifestando el objetivo de asegurar el correcto uso del lenguaje de género neutro.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos y personal responsable de comunicación			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962



### 10.3. Área de formación y promoción profesional.

Dentro del área de actuación de formación y promoción profesional, se acuerda la implementación de las siguientes acciones:

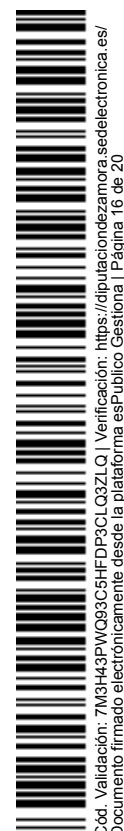
#### 1. **Primera acción:** Promover la formación técnica en materia de igualdad

<b>Fecha de inicio</b>	2020	<b>Fecha de fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con una plantilla formada en materia de igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>- Promover y continuar generando una cultura corporativa de igualdad de oportunidades y de trato.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer el contenido de cursos formativos en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Dicho contenido deberá ser acordado por el Equipo de Recursos humanos y la Comisión de Seguimiento y Evaluación.</li> <li>- Impartir los referidos cursos formativos a toda la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla y personal futuro			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos y Comisión de Seguimiento y Evaluación			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

#### 2. **Segunda acción:** Promover la formación online

<b>Fecha de inicio</b>	2020	<b>Fecha de fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que la plantilla puede acceder a los cursos formativos en igualdad de oportunidades, independientemente de su jornada laboral y/o situación de reducción de jornada.</li> <li>- Asegurar que toda la plantilla acceda a la información/sensibilización en igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la formación online frente a la formación tradicional de tipo presencial, como medida que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</li> <li>- Dar a conocer los planes de formación a toda la plantilla, asegurando que aquellas personas que se encuentren en situación de reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial, y en general cualquier tipo de situación laboral con jornadas atípicas, puedan acceder a dicha formación en igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962





### 3. Tercera acción: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional y cobertura de vacantes internas

<b>Fecha de inicio</b>	2020	<b>Fecha de fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la promoción profesional interna de mujeres dentro de la Compañía.</li> <li>- Contribuir en aumentar la representación femenina en los distintos grupos profesionales de la Compañía.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un sistema de promoción equilibrado basado en los principios de igualdad y capacidad, que garantice la igualdad de trato y oportunidades.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

10.4. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Dentro del área de actuación de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal, se acuerda la implementación de la siguiente acción:

### 1. Primera acción: Información y difusión sobre derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

<b>Fecha de inicio</b>	Octubre 2020	<b>Fecha de fin</b>	Febrero 2021
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes.</li> <li>- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</li> <li>- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.</li> <li>- Asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El equipo de recursos humanos de la Compañía recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo aplicable y cuantas acciones lleve a cabo dicho departamento para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que, con esta información se publique en la intranet de la Compañía a efectos informativos.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962



## 10.5. Área de infrarrepresentación femenina.

Dentro del área de actuación de infrarrepresentación femenina, se acuerda la implementación de la siguiente acción:

### 1. **Primera acción:** Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la plantilla

<b>Fecha de inicio</b>	2020	<b>Fecha de fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la implementación de sistemas que fomenten la participación de las trabajadoras y su contratación por la Compañía.</li> <li>- Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres en la plantilla, tanto en la creación de equipos, como en la realización de actividades.</li> <li>- Fomentar la contratación de servicios con personal autónomo femenino.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar una encuesta a la plantilla para conocer y entender las necesidades y objetivos de sus trabajadores.</li> <li>- Realizar entrevista de salida con las trabajadoras que causen baja voluntaria.</li> <li>- Incrementar la búsqueda de personal autónomo femenino para suscribir contratos de servicios.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Personal de Recursos Humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

## 10.6. Área de condiciones retributivas.

Dentro del área de actuación de condiciones retributivas, se acuerda la implementación de la siguiente acción:

### 1. **Primera acción:** Revisar y verificar la retribución anual bruta de las personas trabajadoras

<b>Fecha de inicio</b>	Octubre 2020	<b>Fecha de fin</b>	Marzo 2021
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confirmar que todas las personas trabajadoras están percibiendo una retribución anual bruta conforme a las funciones y laborales realizadas, con independencia del sexo.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar al inicio de cada año la retribución anual bruta a percibir por cada persona trabajadora y compararla con el resto de personas trabajadoras de igual grupo profesional y funciones, de cara a verificar que la cuantía es correcta y confirmar la inexistencia de discriminación por sexo alguna.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Equipo de Recursos humanos y Comité de Dirección			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962



10.7. *Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Dentro del área de actuación de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se acuerda la implementación de la siguiente acción:

**1. Primera acción: Aprobación de un Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

<b>Fecha de inicio</b>	Octubre 2020	<b>Fecha de fin</b>	Octubre 2021
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</li> <li>- Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</li> <li>- Establecer un proceso formal que prevenga el acoso sexual y/o por razón de sexo en la zona de trabajo.</li> <li>- Implementar los mecanismos de prevención que se incluyan en el protocolo aprobado.</li> <li>- Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre los mecanismos de prevención que se incluyan en el protocolo.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Comité de Seguimiento y Evaluación redactará un primer borrador de Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que propondrá a todo el Comité de Empresa de la Compañía, para su posterior aprobación.</li> <li>- Elaborar un documento para la difusión Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la forma más eficaz conforme a la práctica habitual de la Compañía.</li> <li>- Crear un canal de denuncias específico para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión de Seguimiento y Evaluación			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962



## 10.8 Área de prevención de riesgos laborales.

Dentro del área de actuación de prevención de riesgos laborales, se acuerda la implementación de la siguiente acción:

### **1. Primera acción: Campaña informativa sobre las medidas implantadas en prevención de riesgos laborales y salud laboral, dirigidas específicamente a las trabajadoras**

<b>Fecha de inicio</b>	Octubre 2020	<b>Fecha de fin</b>	Enero 2022
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.</li> <li>- Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a la plantilla sobre la existencia de medidas de prevención de riesgos específicas para las trabajadoras, y concienciar sobre su importancia.</li> <li>- Revisar, por parte el Comité de Seguridad y Salud, los procedimientos de prevención de riesgos laboral y medidas a implementar desde la perspectiva de género.</li> </ul>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión de Seguimiento y Evaluación			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, intranet, etc.).			

R-202002962

