



I PLAN DE IGUALDAD DE KOMVIDA KOMBUCHA S.L.





Contenido

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	5
2.	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	9
3.	<u>ÁMBITO TERRITORIAL, TEMPORAL Y PERSONAL</u>	11
4.	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	12
5.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	35
6.	<u>MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</u>	36
7.	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	44
8.	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	45
9.	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	46
10.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</u>	48



1. PRESENTACIÓN



Es nuestra **Constitución Española** la primera de las normas que proclama la igualdad ante la ley, concretamente en su artículo 35.1, donde alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En materia de igualdad, nuestra legislación ha ido adaptándose progresivamente. Sin embargo, todo ello adquiere mayor relevancia con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**.

En la misma, se incorporan ciertas novedades, como la prevención de conductas discriminatorias y la introducción de políticas activas en torno al principio de igualdad en todas sus materias/áreas.

Toda ella guarda y declara la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, social, político, civil, laboral y cultural.

Respecto al ámbito laboral, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras**, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración, especialmente tratándose de trabajos donde se realizan las mismas funciones.

Es en este sentido, también, en el que el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, incorporó la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de la superación del umbral de 50 personas trabajadoras en plantilla.

Por último y, como normativa más novedosa en esta materia, el pasado año 2020 se aprobaron dos reales decretos fundamentales. De un lado, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica, además, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**.

De otro lado, se aprueba el **Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, siguiendo la misma línea e introduciendo la auditoría retributiva como una pieza clave y esencial del diagnóstico del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales por razón de sexo que pudiesen existir.



En base a toda la normativa y lo manifestado en los párrafos anteriores, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de **KOMVIDA KOMBUCHA S.L.**



DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	KOMVIDA KOMBUCHA S. L					
CIF	B06713622					
Domicilio Social	POLIGONO FREXNENSE 31, 06340, FREGENAL DE LA SIERRA.					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2017					
Página web	komvida.com					
Responsable de igualdad						
Nombre	Antonio Magro Nogales					
Cargo	Director de RRHH y apoderado de la empresa.					
Teléfono	919 035 443					
Correo electrónico	nono@komvida.com					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	FABRICACIÓN DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS					
CNAE	1107 – Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas.					
Descripción de la actividad	Elaboración de kombucha, una bebida fermentada a base de té.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito estatal. Sedes/centros de trabajo en Extremadura y Madrid.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras plantilla	Mujeres	98	Hombres	39	Total	137
Personas trabajadoras incluyendo ETT	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	SI					



Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA	- Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas.					

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD



Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, (en adelante, RD 901/2020), establece cómo debe ser la composición de la Comisión Negociadora de un Plan de Igualdad.

Así, no existiendo en la empresa representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora de KOMVIDA KOMBUCHA S.L, se ha compuesto por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- D. Antonio Magro Nogales, en calidad de director de RRHH y Legal y apoderado de la empresa.
- D. Nuria Morales Álvarez, en calidad de directora del departamento de Producto y administradora solidaria de la empresa.

Por parte de los/as trabajadores/as, como sindicatos más representativos y más representativos del sector:

- D. Francisco Pachón Morcillo, en calidad de representante sindical a nivel estatal de UGT FICA.
- D. Jesús Ferrero Gómez, en calidad de representante sindical a nivel estatal de la Federación de CCOO de Industria.

Los miembros de la Comisión Negociadora han negociado de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos. El resultado de la negociación se ha reflejado por escrito y firmado mediante actas de las reuniones mantenidas.

Para la elaboración del diagnóstico, la empresa ha proporcionado la información que lo compone en la Comisión Negociadora, además de los formularios a completar por la plantilla, los cuales se han comentado y analizado en el seno de las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan.



La Comisión Negociadora, así como la Comisión de Seguimiento, vela y velará siempre por la transparencia y equidad en la selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como por el uso responsable de la vida laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, la salud laboral con perspectiva de género, la violencia de género y la inclusión y sensibilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

3. **ÁMBITO TERRITORIAL, TEMPORAL Y PERSONAL**



Ámbito territorial

El Plan de Igualdad de KOMVIDA KOMBUCHA S.L afecta a los centros de trabajo con los que la empresa cuenta, situados en Polígono Frexnese, 31, 06340, Fregenal de la Sierra, Badajoz y Calle Hermosilla, 59, 1º izquierda, 28001, Madrid.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad contará con una vigencia máxima de 4 años, respetando con lo previsto en el artículo 9 del RD 901/2020, en este caso, la vigencia del mismo será del 23/09/2024 hasta el 23/09/2028.

En cualquier caso, si hubiera algún cambio normativo o alguna modificación en las circunstancias de la empresa, la Comisión Negociadora se reunirá para adoptar las decisiones o acuerdos pertinentes e incorporarlos al Plan de Igualdad, de acuerdo con la normativa vigente siguiendo el proceso legalmente establecido.

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad de KOMVIDA KOMBUCHA S.L está diseñado para el conjunto de personas trabajadoras de la empresa. Es decir, es de aplicación a la totalidad de la plantilla.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO



INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en KOMVIDA KOMBUCHA S.L analizando diversos aspectos en la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla, además de buscar la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si, desde el inicio, se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este sentido, KOMVIDA KOMBUCHA S.L ha suscrito el compromiso, asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza de que, entre todos/as, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Para la recogida de información se han utilizado diferentes plantillas, según la materia y/o área a tratar. Todo esto ha sido puesto en conocimiento y a disposición de la Comisión Negociadora de Igualdad para su análisis, valoración y aprobación.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género.

El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad.

El diagnóstico, como decimos, supone la recogida de información sobre el personal de KOMVIDA KOMBUCHA S.L teniendo en cuenta sus características desagregadas por



sexo, debatir entre las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las plantillas utilizadas se han estructurado en diferentes apartados, siguiendo los criterios admitidos, tanto por la Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, como por la normativa y legislación en materia de Igualdad, concretamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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 se ha respetado, en todo caso, las obligaciones que establece la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Respecto al ámbito laboral, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración, especialmente tratándose de trabajos donde se realizan las mismas funciones.

Es en este sentido, también, en el que el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporó la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de la superación del umbral de 50 personas trabajadoras en plantilla.

Los principales objetivos de KOMVIDA KOMBUCHA S.L en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es que todas las personas trabajadoras en la empresa puedan desarrollarse profesionalmente, de acuerdo con sus aptitudes, de forma objetiva y ecuánime, y tengan el mismo trato y las mismas oportunidades dentro de un entorno económico competitivo y de calidad, sin sufrir y/o padecer, en ningún caso, discriminación por razón de sexo.

Con el presente Informe de Diagnóstico y posterior I Plan de Igualdad se persigue crear un instrumento eficaz con el que eliminar las posibles desigualdades que puedan darse en el seno de KOMVIDA KOMBUCHA S.L entre mujeres y hombres y promover la



concienciación social sobre el problema actual de la desigualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando que se creen sesgos y estereotipos de género que puedan frenar el desarrollo ecuánime de mujeres y hombres que tengan las mismas capacidades, formación, experiencia profesional, etc., en el ámbito laboral.

Este Plan de igualdad también se configura como un instrumento de Responsabilidad Social Corporativa que mejora la organización en cuanto a su imagen, clima y rentabilidad ya que, sin su plantilla, no podría ser la empresa que es hoy en día.

METODOLOGÍA



<p>Metodología y herramientas utilizadas</p>	<p>Como ya hemos adelantado en la introducción, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar todos los datos han sido en base a: análisis cuantitativo, análisis cualitativo, auditoría retributiva y SVPT, así como cuestionarios de opinión a la plantilla. Todo ello en base a las guías de proceso de Plan de Igualdad ofrecidas por el Ministerio de Igualdad.</p> <p>Tal y como se indica en el RD 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, al modificar el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, hemos desarrollado el Diagnóstico de Género, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, conteniendo las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Condiciones de trabajo. g) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. h) Infrarrepresentación femenina. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<p>Periodo de referencia de los datos analizados</p>	<p>01/01/2023 - 31/12/2023</p>
<p>Fecha de recogida de la información</p>	<p>Febrero de 2024</p>
<p>Fecha de realización del diagnóstico</p>	<p>De febrero a mayo de 2024</p>
<p>Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración</p>	<p>La elaboración del presente Informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad.</p>
<p>Asesores externos</p>	<p>Servicios Jurídicos Aullol S.L.</p>

La Comisión Negociadora de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. asegura que se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente, además de otras como: el Lenguaje utilizado, tanto en la comunicación externa como interna, la Violencia de Género y la Seguridad y Salud en las personas que trabajan en la entidad.

ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA



KOMVIDA KOMBUCHA S. L es una empresa constituida en el año 2017 por dos mujeres, que fomenta el empleo femenino y rural.

Su actividad principal es la elaboración de la kombucha, una bebida 100% natural que se consigue gracias a la fermentación natural de té y azúcar que lleva a cabo una colonia de bacterias y levaduras llamada Scoby (komvida.com).

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la realidad del personal de la empresa, se han recogido datos según los siguientes criterios que ha definido la plantilla de KOMVIDA KOMBUCHA S.L.

Período de referencia de los datos analizados:

Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden con la situación de KOMIDA KOMBUCHA S.L. durante el período 01/01/2023 a 31/12/2023. Estos datos se han aportado a la comisión negociadora durante el primer semestre del año 2024.

A lo largo de todo el informe de diagnóstico de situación de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. se van a tratar los datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla de la empresa en el período de referencia.

Distribución de la plantilla por sexo y edad:

La presencia femenina durante el período de referencia fue del 71,5% y la masculina del 28,5%. Se refleja una distribución desequilibrada en cuanto a paridad de sexo, todo ello según la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por tanto, nos encontramos ante una empresa feminizada.

En cuanto a las edades, se observa que la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran en todos los tramos de edad comprendidos entre 30 y 60 años, siendo el de menos de 30 años el grupo más numeroso. Lo que nos aporta este dato es que nos encontramos ante una plantilla joven-adulta. Además, destaca la presencia de 14 mujeres en el tramo de edad de 51 a 60 años, lo cual refleja la apuesta de Komvida por personal desarrollado y veterano en su plantilla.

Distribución de la plantilla por contratos y jornada:



En relación a la modalidad de contratación, un total de 112 personas trabajadoras en KOMVIDA KOMBUCHA S.L se encuentra con contrato indefinido, suponiendo más del 81% del total de la plantilla. Para el resto de personal, la contratación es de duración determinada, encontrando también contratos formativos.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, la totalidad de la plantilla de la empresa presta servicios a jornada completa.

La mayor parte de la plantilla presenta jornada partida, encontrando un número reducido de personal que presenta jornada continua, concretamente 14 personas. Cabe destacar que en la empresa encontramos a gran parte del personal trabajando a turnos, 52 mujeres y 11 hombres, siendo estos rotativos. Durante el periodo de referencia se han solicitado cambios de turnos y estos, siempre que el puesto de trabajo y las circunstancias organizativas y de producción de la empresa lo han permitido, han sido concedidos.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS



Entrando en profundidad, los datos de diagnóstico recogidos se han clasificado por áreas/materias, siendo el fruto del análisis las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Formación.
- c) Promoción Profesional.
- d) Clasificación Profesional.
- e) Retribuciones (auditoría salarial entre mujeres y hombres, con su justificación de brecha salarial).
- f) Condiciones de trabajo.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación).
- h) Presencia de mujeres en los distintos puestos (infrarrepresentación femenina).
- i) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Violencia de género.
- l) Comunicación inclusiva y sensibilización.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mayor conocimiento del funcionamiento interno de la empresa, lo que nos lleva a dar un paso más en el compromiso adquirido con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la mercantil y ser el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del I Plan de Igualdad de KOMVIDA KOMBUCHA S.L.

Procesos de selección y contratación



Atendiendo a la información recogida, la mercantil está formada por un total de 46 puestos de trabajo: CEO, Director/a Comercial, Director/a Operaciones, Director/a RR. HH, Director/a Financiero/a, Director/a Producto, Controller Financiero, Director/a de Arte, Key Account Manager, Export Manager, Oficial 1ª, Kombuchero/a, Responsable Atención al Cliente, Responsable de Calidad, Responsable I+D+i, Responsable de Ventas, Responsable Digital, Responsable Mantenimiento y Logística, Responsable de Marketing, Responsable P.R, Responsable de RR. HH, Jefe/a de 1ª, Jefe/a de 2ª, Técnico/a de Calidad, Técnico/a de I+D+i, Técnico/a de Mantenimiento, Trade Marketing, Administración, Atención al Cliente, Auxiliar RR. HH, Compras, Autoventa, Contable, Copy, Diseño, GPV Andalucía Oriental, GPV Andalucía Occidental, GPV Levante, GPV Barcelona, GPV zona norte, GPV Galicia, GPV Madrid, Marketing, Oficial de 3ª, Personal de limpieza y Prácticas.

Al encontrarnos ante una empresa tan feminizada, la mayor parte de los puestos de trabajo se encuentran feminizados. En lo que respecta a los cargos de responsabilidad, un aspecto importante a destacar en relación con el personal de la empresa es que, aunque presente un número reducido de hombres en plantilla, estos se encuentran presentes en los principales cargos de responsabilidad, sin olvidar que la figura de las fundadoras de la mercantil son dos mujeres, siendo estas los mayores altos cargos dentro de la organización.

En materia de contratación, durante el periodo de referencia se ha incorporado a la plantilla 34 personas, 22 mujeres y 12 hombres.

La selección y contratación se realiza atendiendo a criterios establecidos por la dirección y por los responsables de cada departamento, participando estos directivos y responsables en los procesos de selección dependiendo del puesto de trabajo a cubrir. Al mismo tiempo, han contado con un equipo externo para realizar la selección y contratación para puestos muy específicos. En el momento de la recogida de los datos de diagnóstico necesarios para la elaboración del presente Plan de Igualdad estas personas no han recibido formación en Igualdad, pero la mercantil está totalmente comprometida a impartir formación a toda la plantilla durante este año.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. para la selección y contratación valora principalmente la formación adecuada del candidato/a, así como la experiencia previa en el puesto a cubrir o similar, independientemente del sexo.



Durante el proceso de selección se realizan entrevistas personales, además de varias pruebas específicas dependiendo del puesto de trabajo. Las preguntas realizadas en las entrevistas son las mismas para todas las personas que optan al puesto a cubrir, independientemente de su sexo. En las pruebas destinadas a este proceso, se evitan las preguntas de carácter personal o sobre situación familiar, centrándose en aquellos aspectos profesionales con los que cuenta la persona.

Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad el proceso de selección. No obstante, se seleccionan más mujeres que hombres puesto que el objetivo y filosofía de KOMVIDA KOMBUCHA S.L es fomentar la contratación femenina en el sector. Es por ello es que nos encontramos ante una empresa tan feminizada.

Desde la mercantil cuentan con varias fuentes de reclutamiento, entre ellas LinkedIn e InfoJobs, ambas son plataformas de empleo para captar oportunidades en el ámbito profesional y ofrecen una orientación laboral tanto para las empresas que ofertan vacantes dentro de su organización como para los demandantes de empleo.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L cuenta con canales de comunicación dentro de la empresa como tablones de anuncios y asegura de que la información llegue por igual a toda la plantilla, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.



Formación

Analizando en profundidad las diferencias en el área formativa, se detecta que la mayor parte de los cursos de formación han ido destinados a formación genérica, aunque se ha impartido también formación transversal y formación en especialización técnica y desarrollo de carrera.

La formación ha sido impartida a la totalidad de mujeres y hombres de la plantilla.

Komvida asegura que ofrece a todo su personal las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. No obstante, al tratarse de una empresa feminizada, es evidente que tanto el porcentaje de plantilla formada como las horas de formación destinadas a los cursos ofertados es mayor en el caso de las mujeres.

Con el objetivo de fomentar la asistencia de todo el personal, la formación impartida se ha realizado en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral. En lo que respecta a la modalidad de formación online, solo una mujer ha recibido esta formación durante el periodo de referencia.

La intención de la empresa es procurar que la asistencia a la formación sea equilibrada entre mujeres y hombres, buscando la paridad en cuanto a sexo, pero aún no pueden asegurarlo debido al alto índice de feminidad dentro de la organización.

Las personas formadas no han participado en planes de desarrollo profesional ni han recibido formación en materia de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo ni competencias clave. Además, no han recibido ningún tipo de ayuda económica para asistir a cursos de formación externa.

El personal de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. ha realizado diferentes cursos de formación específicos tales como Buenas Prácticas de Manipulación de Higiene, Traspaletas y Apiladoras, Operador/a de Plataformas Elevadoras, Carretillas Elevadoras, Operador/a de Calderas, Formación PAU, Social Creative 2023, pero la mayor parte de actividad formativa ha sido enfocada a la formación genérica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, impartida a más del 96% de la plantilla.

La totalidad de la plantilla no ha tenido aún formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, por este motivo la empresa está totalmente comprometida en impartir formación sobre esta materia a todo su personal durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.



La mercantil incide en la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y neutro, y que las imágenes y ejemplos empleados en las formaciones sean no sexistas, entendiendo que las empresas y/o personas que imparten estas formaciones, al tratarse de profesionales, tienen en cuenta la no discriminación por razón de sexo en las mismas.

Promoción profesional

En lo que respecta a los diferentes ascensos/promociones profesionales, se observa algo muy positivo, y es que, en el periodo de referencia, estas se han incrementado considerablemente con respecto al año anterior. Estos ascensos/promociones han ido vinculados a las necesidades de la empresa. Durante el periodo de referencia, ha habido 5 promociones/ascensos, cuatro mujeres y un hombre.

La empresa, asegura que su procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional. Tratándose de un procedimiento, como decimos, objetivo y transparente, Komvida ha fomentado que se presenten todo tipo de perfiles a la promoción, sin hacer distinción de género.

El motivo de promoción de las trabajadoras ha sido determinado por prueba objetiva, mientras que el del trabajador lo ha sido por designación de la empresa.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, no entra a valorar ni a requerir situaciones personales en particular de cada uno de sus candidato/as a promocionar.



Auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Para el análisis retributivo se ha tenido en cuenta la estructura salarial que establecen los Convenios Colectivos de aplicación, así como el Estatuto de los/as trabajadores/as:

- Salario Base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Revisión salarial.

Los complementos retribuidos por parte de KOMVIDA KOMBUCHA S.L son los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, así como la auditoría salarial y el Plan de Acción para detectar si:

- Existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Estas diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas, mayoritariamente, por mujeres o por hombres.
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones de los convenios colectivos de aplicación y al estatuto de los/as trabajadores/as.

Se adjunta la tabla de cuantía y complementos salariales que forma parte del Informe de Auditoría Retributiva:

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.718.550,96
MEJORA VOLUNTARIA	164.334,87
P.P.P. EXTRAS	246.274,84
PLUS DE NOCTURNIDAD	8.936,72
COMPLEMENTO POR PUESTO	1.719,82
PLUS DISPONIBILIDAD	2.000,84
AYUDA ESTUDIOS	4.551,99
DIFERENCIA	10,18
PARTE PROP. VACACIONES	11.735,98



GRATIFICACION VOLUNTARIA	600,00
INCENTIVOS	35.739,26
EXCLUSIVIDAD	2.708,33
INCENTIVO PRODUCT	2.505,66
PACTO NO COMPETENCIA	70.208,74
VARIABLE	22.501,00
DIFERENCIA MES ANTERIOR	2.320,14
SEGURO EXCESO	101,33
SEGURO SALUD	34.959,39
HORAS EXTRAS RESTO	15.037,97
PREST.ENF. CARGO EMPRESA	4.480,42
ENFERMEDAD	25.277,91
ACCIDENTE	3.760,00
COMPLEMENTO I.T	1.081,93
INDEM FALTA PREAVISO	4.363,28
CURSO FORMACION	-5.988,13
LIQUIDO POSITIVO	51,14
INDEMNIZACION	2.283,51
INDEMNIZACION ESPECIAL	9.375,33
CURSO FORMACION	5.988,13

Como documentación complementaria a este informe de Plan de Igualdad, en su depósito y registro, se adjunta el Informe de Auditoría Retributiva, en el que, tras haberse realizado a través de la herramienta facilitada por el propio Ministerio de Igualdad, como **resultado se observa la existencia de brecha salarial, superior al porcentaje establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la mediana del total de retribuciones en la siguiente categoría profesional.**

- TÉCNICO TITULADO SUPERIOR

En este sentido, en KOMVIDA KOMBUCHA S.L. la desviación responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



La brecha salarial negativa a favor de la mujer viene determinada, y a su vez justificada por las distintas responsabilidades y toma de decisiones dentro de la organización. La mayor parte de las personas trabajadoras que conforman esta categoría profesional son mujeres, ocupando los principales cargos directivos dentro de la organización como la CEO de la empresa y la Directora/a de producto, que a su vez son las fundadoras y dueñas de la empresa, y por tanto perciben mayores ingresos que el resto de Técnicos titulados.

A la vista de lo expuesto, se concluye que las mujeres han percibido más ingresos en el periodo de referencia que los hombres por motivos no relacionados con el sexo.

Respecto a los distintos grupos profesionales de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, encontramos desviaciones a favor de las trabajadoras de la empresa en los siguientes grupos:

GRUPO 1: Formado por los puestos de trabajo de CEO, Controller fro, Director comercial, Director operaciones, Director RRHH, Directora financiera, Directora producto, Export manager, Key account manager (kam), Responsable i+d, Responsable mantenimiento y logística, Responsable RRHH y Trade marketing.

Dentro del grupo 1 se encuentran recogidos los miembros de la organización a nivel directivo, que son en su mayoría mujeres. Estos trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de tomar decisiones estratégicas que afectan el éxito general de la empresa. Estas decisiones tienen implicaciones significativas en términos financieros y de crecimiento, así como el manejo del presupuesto de la compañía.

Sumado a lo anterior, todas las personas trabajadoras pertenecientes al grupo 1 disfrutaban de esta mejora voluntaria, concepto relacionado con la formación específica solicitada, funciones específicas y responsabilidad, pero la cuantía de la misma variará en función de la responsabilidad dentro de la organización. En el caso de nivel directivo, tal y como se ha mencionado anteriormente, supone la implicación significativa sobre todo de las mujeres en términos financieros y de crecimiento, así como el manejo de presupuesto de la compañía.

Además, los trabajadores y trabajadoras del nivel directivo englobados en esta categoría son los responsables de los resultados globales de su departamento, no solo incluyendo el rendimiento financiero, sino también la gestión eficaz de recursos humanos y tienen acceso a información confidencial y estratégica sobre la empresa, planes de negocio y



secretos comerciales, es por ello que estas personas presentan un pacto de no competencia. Con este concepto se ayuda a proteger estos intereses al prevenir que se utilice esta información para beneficiar a la competencia.

GRUPO 6: Formado por los puestos de trabajo de Autoventa, Compras, Oficial 2ª, Técnico i+d+i y Técnico mantenimiento.

La desviación encontrada en este grupo profesional es debida a la inclusión de salarios de trabajadores que han estado en la empresa por un corto período de tiempo, ya sea por causar baja en la empresa durante el año en cuestión o contrataciones temporales por circunstancia de la producción.

GRUPO 7: Formado por los puestos de trabajo de Administración, Atención al cliente, Auxiliar RRHH, Marketing, Oficial 3ª y Técnico calidad.

Al igual que en el grupo profesional anterior, la desviación encontrada se debe principalmente al tiempo contratación o permanencia en la compañía. Además, a determinados puestos de trabajo se añade el concepto salarial de mejora voluntaria. Este concepto está relacionado con la formación específica solicitada para dichos puestos, funciones más específicas, así como responsabilidad que pueden impactar directamente en la economía de la empresa.

Así se acredita en el anexo al Informe de Auditoría Retributiva en el que se desarrollan las justificaciones de las referidas desviaciones. Todo ello ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En cuanto a la valoración de los puestos de trabajo, se ha seguido el método cuantitativo de puntuación de factores. La valoración de los diferentes puestos se ha basado en la información disponible en la empresa y la información recopilada del convenio de aplicación y las características de los puestos de trabajo y departamentos.

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género mediante la Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que proporciona el Ministerio de Igualdad con el objetivo de eliminar las discriminaciones retributivas acontecidas por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta, junto con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



De acuerdo con los resultados obtenidos de la valoración de los distintos puestos de trabajo realizada por mercantil, dichos puestos se agrupan en **9** **ESCALAS/AGRUPACIONES.**

La valoración de puestos de trabajo realizada por la empresa tiene correlación con la clasificación profesional por puesto de trabajo y categoría profesional de la plantilla de la mercantil, siendo los puestos de responsabilidad los más valorados, y el personal en prácticas el que obtiene la menor valoración debido a factores como el nivel de estudios, la categoría profesional en la que se encuentran ubicados los/as trabajadores/as y por supuesto las funciones y responsabilidades atribuidas al puesto de trabajo.

De otro lado y, respecto a la vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, **la auditoría retributiva que acompaña al presente Plan de Igualdad tendrá la vigencia y periodicidad que para el mismo se establece.**



Clasificación profesional

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta con un total de 7 departamentos o áreas principales: Producto, Operaciones, RRHH y Legal, Finanzas, Comercial, Marketing y Ceo.

Al tratarse de una empresa tan feminizada, cinco de los siete departamentos se encuentran feminizados, concretamente Producto, Operaciones, Finanzas, Marketing y CEO, los dos restantes se encuentran equilibrados entre ambos sexos.

En lo que respecta a la clasificación profesional de la plantilla, esta se encuentra distribuida en 8 grupos/niveles profesionales provenientes del Convenio Colectivo de aplicación.

El Convenio Colectivo de aplicación por el que se rige la empresa, respecto de la clasificación profesional, responde a criterios neutros y, los grupos/niveles profesionales recogidos en los mismo están definidos de acuerdo con reglas comunes para los/as trabajadores/as sin segregación de género y el lenguaje utilizado para denominar dichos grupos/niveles es inclusivo y no sexista.

Debido al elevado número de mujeres en plantilla, la mayoría de los grupos profesionales están compuestos principalmente por mujeres.

La mayor parte del personal se encuentra en el Grupo 7, compuesto por los puestos de trabajo de Administración, Atención al Cliente, Auxiliar de RR. HH, Marketing, Oficial 3ª y Técnico/a de Calidad, seguido del Grupo 5, formado por los puestos de trabajo de Contable, Copy, Diseño, Director/a de Arte, GPV Andalucía Occidental, GPV Andalucía Oriental, GPV Barcelona, GPV Galicia, GPV Levante, GPV Madrid, GPV Norte, Oficial 1ª, Kombuchero/a, Responsable de Atención al Cliente, Responsable de Calidad, Responsable Digital, Responsable de Marketing, Responsable de Prevención de Riesgos y Técnico/a de Mantenimiento. Cabe destacar que este último grupo, siendo como decimos uno de los más numerosos, se encuentra en proporción equilibrada en cuanto a sexo.

En relación con la representación por niveles profesionales, KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta con la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales. Al tratarse de una empresa muy feminizada la mayoría de los niveles profesionales se encuentran feminizados, destacando la presencia de hombres a nivel directivo y a nivel técnico, los dos únicos niveles que se encuentran equilibrados en cuanto a sexo.



En relación con las responsabilidades familiares, se observa que existen responsabilidades familiares de hijos/as menores de 12 años y de hijos/as mayores de 12 años mayoritariamente de mujeres en los niveles intermedio, administrativo y operario. Sin embargo, no existen responsabilidades en lo que respecta al cuidado de personas mayores, personas con discapacidad y personas con enfermedad crónica o grandes dependientes.

No obstante, estas circunstancias no impiden el compromiso de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. con la conciliación familiar relativa al cuidado de dependientes para el supuesto en el que se presentasen estas situaciones de dependencia en el futuro.

Condiciones de Trabajo

Como se establecía con anterioridad, más del 81% del personal de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. se encuentra con contrato indefinido. Para el resto de la plantilla, la modalidad de contratación es de duración determinada, encontrando también contratos formativos.

De otro lado, y en lo que respecta a la jornada laboral, la totalidad de la plantilla de la empresa presta servicios a jornada completa, siendo esta de 8 horas diarias de lunes a viernes, dejando sábados y domingos para algunas áreas/departamentos determinados/as.

Tal y como se ha detallado al inicio del presente informe, en la empresa encontramos a gran parte del personal trabajando a turnos, siendo estos rotativos.

La plantilla ha solicitado reducciones de jornada y cambios de turnos en el último año y se han realizado horas extras y/o complementarias, las cuales han sido compensadas con días de descanso y/o retribución económica.

Por su parte y, en relación a las bajas médicas durante el período de referencia, encontramos a un total encontramos en IT a casi un 38% de la plantilla, en su mayoría mujeres, resultado más que lógico debido a la feminización de la empresa. Se han producido un mayor número de bajas médicas a consecuencia de contingencias comunes.

En lo que respecta a las faltas de asistencia al trabajo, los principales motivos de absentismo en KOMVIDA KOMBUCHA S.L. son derivados por las bajas médicas,



suponiendo más de un 68%. No obstante, algunas faltas de asistencia vienen determinadas por diferentes motivos como enfermedad o accidente grave, fallecimiento de un familiar, cuidado de lactante, traslado de domicilio y/o cumplimiento del deber público.

En relación con las suspensiones de contrato, se han producido un total de 56 suspensiones de contrato de trabajo, más de un 90% por incapacidad temporal. El tanto por ciento restante corresponde a una mujer por excedencia por cuidado de un menor o familiar, dos mujeres por riesgo durante el embarazo y otra mujer por otras causas justificadas.

Durante el periodo de referencia, las bajas definitivas en KOMVIDA KOMBUCHA S.L. han sido un total de 51, 14 hombres y 37 mujeres. En este periodo, el motivo de baja más predominante en el caso de las mujeres ha sido por causas consignadas en el contrato y en el caso de los hombres por dimisión y por causas consignadas en el contrato. Cabe destacar que también se han llevado a cabo varios despidos disciplinarios, tres en el caso de las mujeres y dos en el caso de los hombres.

En materia de contratación, la empresa opta por la persona más cualificada o capacitada para el puesto de trabajo ofertado, sin tener en consideración el sexo de las personas candidatas. Por tanto, el proceso de selección se realiza en base a criterios de valía profesional.

En la empresa se han realizado contratos a tiempo parcial en los últimos tres años, pero no contratos de puesta a disposición por ETT.

Por último, señalar que la empresa no se ha beneficiado de ningún incentivo, ayuda o bonificación para la contratación de mujeres.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Durante el periodo de referencia, KOMVIDA KOMBUCHA S.L. han concedido todos los permisos solicitados por sus trabajadores/as.

Cabe señalar que durante el periodo de referencia los hombres no han solicitado ningún permiso, han sido solo las mujeres quienes han solicitado permisos por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, excedencia por cuidado de hijo/a, reducción de jornada por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, acumulación del permiso por corresponsabilidad en el cuidado del lactante (lactancia), reducción de jornada por cuidado a menores y permiso por enfermedad grave o fallecimiento.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L mejora la regulación legal en materia de permisos retribuidos para facilitar la conciliación, de tal manera que la empresa concede una gratificación económica a sus trabajadores/as en el mes de nacimiento del menor.

En este sentido, se pone de manifiesto las facilidades que ofrece la empresa a su plantilla en relación a los permisos, aunque el alto grado de feminidad de la empresa supone que la totalidad de los permisos concedidos correspondan a mujeres.

La empresa ha informado a los/as trabajadores/as sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de los canales internos de comunicación.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. lleva a cabo medidas de apoyo a la conciliación para mujeres y hombres dentro de la organización tales como la flexibilidad en la entrada y salida, concedida durante el periodo de referencia a 69 personas, la reducción de jornada por motivos personales, concedida a una trabajadora y el teletrabajo, concedido a 30 personas.

Asimismo, se posibilita el uso de nuevas tecnologías adaptándose a las circunstancias de cada caso, contemplándose como decíamos el teletrabajo, además de la posibilidad de cambios de turno para facilitar la conciliación.

Por último y en lo que respecta a la movilidad geográfica, la mercantil no ha facilitado la movilidad geográfica o cambio de centros de trabajo, motivado por el cuidado de personas dependientes, debido a que ninguna persona lo ha solicitado.



Infrarrepresentación femenina

Analizando la presencia de las mujeres en la empresa en el periodo de referencia, esta es de un 71,5%. Según nivel profesional o de responsabilidad, analizando los datos a través de los principales indicadores de Género, si revisamos el índice de distribución con respecto a las personas en plantilla que ocupan cargos de responsabilidad (directivos y mandos intermedios), podemos observar que, en el caso de las mujeres, es del 62%.

La información que aporta el índice de feminización nos permite conocer cómo están representadas las mujeres con relación a los hombres en la asociación, bien a nivel general, bien por alguna distribución específica. Por tanto, estos datos exponen que, en líneas generales, no existe infrarrepresentación femenina en la empresa.

A la vista de lo anterior, la mayor parte de los niveles profesionales, puestos de trabajo y departamentos de la empresa se encuentran feminizados. No obstante, encontramos puestos de trabajo masculinizados como el de Director de operaciones, Director de RR. HH y Controller financiero, entre otros, y departamentos masculinizados como el Departamento/área Comercial.

La empresa revisa periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. ofrece las mismas posibilidades de optar al puesto de trabajo tanto a hombres como a mujeres, por ello, revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro.



Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Nunca se ha dado en la empresa ningún caso de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la empresa, donde se establece un procedimiento para la investigación de los casos de acoso que puedan ocasionarse dentro de la misma, en el que se garantiza la confidencialidad y la indemnidad de la persona denunciante en el caso de iniciar un procedimiento por acoso.

Este protocolo se aportará para su registro, como documentación complementaria junto con el Plan de Igualdad.

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta además con un Canal de Denuncias situado en su web corporativa. Este canal garantiza la confidencialidad y la indemnidad de la persona denunciante en el caso de que formule una denuncia por acoso.

En el momento de la recogida de datos del presente informe de diagnóstico, la plantilla de Komvida no ha recibido formación en materia de protocolo de acoso, no obstante, la empresa asegura que dicha formación se impartirá a su personal tras la firma del Plan de Igualdad.

Aunque en la organización no se lleven a cabo campañas de sensibilización a la plantilla sobre la importancia de evitar el acoso sexual o por razón de sexo, la misma garantiza que mantendrá informados a todos los trabajadores acerca del protocolo de acoso que se ha elaborado y negociado en la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Salud laboral con perspectiva de género

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta con una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas, también en caso de riesgos y/o factores de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural.

En el periodo de referencia, la empresa ha tenido entre su personal a varias mujeres embarazadas, por ello han solicitado y concedido las siguientes medidas frente al riesgo durante el embarazo: adaptación del puesto de trabajo y dos suspensiones de contrato.

En cuanto a lo relacionado con la prevención de riesgos laborales, la empresa ha valorado los EPIs existentes y se encuentran adaptados a hombres y mujeres.



Violencia de Género

Aunque no es un eje de intervención prioritario propuesto por el RD 901/2020, es importante tenerlo en cuenta y poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social.

Hasta el momento, la empresa no ha tenido constancia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género cometida por alguna persona de plantilla, ni de trabajadoras víctimas de esta situación. Es por ello que desde la organización no se ha ofrecido información a las mujeres sobre los derechos laborales de las que sufren o sufran violencia, así como su forma de ejercitarlos, ni se han realizado campañas de sensibilización en la materia.

Comunicación inclusiva y sensibilización

KOMVIDA KOMBUCHA S.L. cuenta, hasta la fecha, con una medida para la difusión del plan de igualdad entre la plantilla, como es el comunicado de puesta en marcha del mismo. El resto de medidas se desarrollarán y aplicarán posteriormente, dado que aún no se ha implantado dicho plan.

Se garantiza, además, que, tanto la comunicación corporativa, la publicidad y la comunicación interna de la organización llegue por igual a todo su personal, independientemente de su sexo, siendo el lenguaje utilizado y el contenido de los textos, formularios, anuncios, etc., incluyente y no sexista.

Por último, respecto de la formación ofrecida por la empresa e impartida a la plantilla, se garantiza que quienes la imparten, tengan en cuenta la igualdad y utilicen lenguaje inclusivo, sin distinción de sexo.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



Los principales objetivos de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es que **todas las personas trabajadoras** en la empresa **puedan desarrollarse profesionalmente**, de acuerdo con sus aptitudes, **de forma objetiva y ecuánime, y tengan el mismo trato y las mismas oportunidades** dentro de un entorno económico competitivo y de calidad, sin sufrir y/o padecer, en ningún caso, discriminación por razón de sexo.

Con el presente Plan de Igualdad se persigue **crear un instrumento eficaz con el que eliminar las posibles desigualdades** que puedan darse en el seno de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. entre mujeres y hombres **y promover la concienciación social sobre el problema actual de la desigualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando** que se creen sesgos y estereotipos de género que puedan **frenar el desarrollo ecuánime de mujeres y hombres** que tengan las mismas capacidades, formación, experiencia profesional, etc., en el ámbito laboral.

Este Plan de Igualdad también se configura como un **instrumento de Responsabilidad Social Corporativa** que mejora la organización en cuanto a su imagen, clima y rentabilidad ya que, sin su plantilla, no podría ser la empresa que es hoy en día.



6. MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas, ordenadas según área de actuación, y en las que la Comisión Negociadora entiende debe haber pautas y mejoras establecidas.

Las áreas para las cuales se han establecido medidas son las siguientes:

- Procesos de Selección y Contratación.
- Formación.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de Género.
- Comunicación inclusiva y sensibilización.



PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa con mecanismos libres de discriminación por razón de sexo	1.Continuar utilizando un lenguaje inclusivo e imágenes y contenido no sexista en las ofertas de empleo, formularios y/o documentos de selección de la empresa.	Responsables de selección y contratación	Demandantes de empleo	Permanente	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas, desagregadas por sexo.
Fomentar el acceso de mujeres y hombres en aquellos puestos y/o áreas en los que sea del sexo infrarrepresentado	2.Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Responsable de selección y contratación	Demandantes de empleo	Permanente	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas, desagregadas por sexo.
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	3.Establecer un proceso de selección objetivo y transparente, basado en competencias y conocimientos que incluya los criterios necesarios en función del puesto y canales de información y/o comunicación a seguir en los procesos de selección y contratación, que sirva para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres.	Responsable de selección y contratación	Demandantes de empleo	Primer semestre tras la firma del Plan.	Redactar una declaración de principios para garantizar que los procesos de selección se realizan de forma objetiva y transparente incluyendo los criterios utilizados para los mismos e indicando los canales de comunicación a seguir.



FORMACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<p>Fomentar e impulsar la formación para toda la plantilla, garantizando el acceso de todo el personal a la misma con el fin de promover su desarrollo profesional y su adaptabilidad a los puestos de trabajo, sin distinción de sexo.</p> <p>Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Formar y sensibilizar en materia de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p>	1. Impartir acciones formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y prevención del acoso incluidos los puestos directivos y para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos) y al personal de nuevo ingreso.	Responsables de formación	Toda la plantilla	Bienal	Registro de nº de personas formadas desagregado por sexo.
	2. Revisar y adaptar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación, garantizando la no discriminación por razón de sexo, eliminando estereotipos y/o connotaciones de género en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología, etc...	Responsables de formación	Toda la plantilla	Permanente	Solicitud de revisión y, en su caso, modificaciones efectuadas.
	3. Fomentar la participación de las personas trabajadoras del sexo infrarrepresentado en la formación continua y en cursos orientados a puestos feminizados o masculinizados con el objetivo de obtener una paridad en cuanto a sexo en las formaciones ofrecidas por la empresa.	Personal de Recursos Humanos y Departamento de Formación.	Toda la plantilla	Permanente	Registro de nº de personas participantes en los cursos de formación.
	4. Continuar fomentando la formación presencial dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line, para permitir la conciliación de la vida personal y profesional.	Responsables de formación.	Toda la plantilla	Permanente	Registro de acciones formativas indicando fecha, hora y modalidad de formación (presencial, online).
	5. Informar de las formaciones existentes a las personas con excedencia por cuidados e invitarle a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto.	Responsables de formación	Personas con excedencia por cuidados	Permanente	Nº de comunicaciones informando de formaciones realizadas a toda la plantilla, incluyendo las personas con excedencias por cuidados de hijos/as. -Nº de personas, desagregadas por sexo, que realizan formación teniendo excedencia por cuidado de hijos/as.



6. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que fuese necesario, para las personas que se incorporan después de permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a menor, periodo de suspensión temporal, riesgo durante el embarazo, lactancia, excedencia.	Responsables de formación	Personas que se incorporan después de permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a menor, periodo de suspensión temporal, riesgo durante el embarazo, lactancia, excedencia	Permanente	Nº de personas convocadas a formación, indicando la situación de la que viene (excedencia, permiso por nacimiento y cuidado del menor.
--	---------------------------	---	------------	--

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Actuar en base al principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	1. Llevar a cabo los ajustes necesarios en materia de clasificación profesional con el objetivo de garantizar que las categorías profesionales se adecuan a las tareas realmente realizadas.	Dirección de la empresa y Personal de Recursos Humanos	Toda la plantilla	Permanente	Nº de personas que realizan tareas similares desagregado por sexo. Ajuste y revisión realizada.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Actuar en base al principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	1. Publicar las vacantes que se produzcan, así como los requisitos de estas, siempre que el tiempo, urgencia o circunstancias del puesto a cubrir lo permitan, a través de los medios de comunicación habituales que se utilicen en la empresa, con el fin de que la información llegue a todo el personal.	Personal de Recursos Humanos	Toda la plantilla	Permanente	Publicación de la convocatoria a través de los canales de comunicación de la empresa. Registro de número de personas inscritas, preseleccionadas y seleccionadas, desagregado por sexo.
	2. Asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas, informando a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos ...)	Personal de Recursos Humanos.	Comisión de Seguimiento	Primer semestre tras la firma del Plan	Redacción de los criterios que se establecen para la promoción en la empresa de cada uno de los puestos de trabajo para garantizar la elección de la persona por mérito



					y capacidad.
	3. Garantizar que el personal en situación de suspensión de contrato, de reducción de jornada o de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares y con contrato a tiempo parcial puedan participar en promociones o ascensos	Personal de Recursos Humanos.	Personal en situación de suspensión de contrato, de reducción de jornada o de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares y con contrato a tiempo parcial	Permanente	Publicación de la convocatoria en los canales de comunicación de la empresa para que todo el mundo tenga la posibilidad de promocionar independientemente de sus circunstancias

RETRIBUCIONES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar que la aplicación de la política retributiva en la empresa no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	1. Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Personal responsable en materia de retribuciones.	Toda la plantilla	Anual	Registro de análisis en materia de retribuciones anual.
	2. Revisión y seguimiento del registro salarial anual.	Personal responsable en materia de retribuciones	Toda la plantilla Comisión de Seguimiento	Anual	Fecha de registro salarial. Fecha de análisis (período de referencia). Resultados estadísticos.
	3. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las posibles desigualdades que puedan detectarse en el registro salarial y con el objetivo de proponer medidas correctoras al respecto.	Personal de Recursos Humanos	Comisión de Seguimiento	Anual	Informe de desigualdades encontradas en el registro salarial.



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.	1. Comunicar a toda la plantilla que la organización dispone de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección de la empresa y personal de Recursos Humanos	Todas las personas trabajadoras	Primer semestre tras la firma del Plan	Documento de comunicación a la plantilla en materia de protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
	2. Hacer uso del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo del que dispone la empresa ante cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección de la Empresa/Órgano instructor del protocolo	Todas las personas trabajadoras	Permanente	Registro de nº de denuncias por acoso recibidas, registro de seguimiento e investigación de las denuncias.
	3. Elaborar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	Órgano instructor del protocolo	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Anual	Informe realizado, número de denuncias registradas/archivadas/resueltas
	4. Realizar una campaña de "Tolerancia Cero" de Komvida Kombucha frente al Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	Dirección de la Empresa Comisión de seguimiento	La plantilla	Anual	Campaña realizada a través de canales de comunicación interna de la empresa.

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

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Identificar las necesidades de la plantilla respecto de la conciliación. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	1. Flexibilidad horaria en la entrada y salida de las personas trabajadoras con necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal siempre que las características del puesto de trabajo y las circunstancias organizativas y de producción de la empresa lo permitan.	Dirección de la empresa y responsables de personal	Toda la plantilla	Permanente	Registro de nº de personas que lo solicitan, nº de solicitudes concedidas desagregado por sexo.
	2. Establecer un permiso retribuido para la asistencia al médico del trabajador/a y para el acompañamiento, en aquellas situaciones que están debidamente justificadas, de menores, mayores de 65 años y personas dependientes presentando justificante.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Permanente	Registro de nº de personas que lo solicitan, nº de permisos concedidos desagregado por sexo.
	3. Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento en técnicas de reproducción asistida, y para el acompañamiento a las parejas en esta situación	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Permanente	Registro de nº de personas que lo solicitan, nº de permisos concedidos desagregado por sexo.



	4. Facilitar al personal la posibilidad de teletrabajo como medio para la conciliación familiar en aquellos puestos en los que la empresa considere compatible.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Permanente	Registro de nº de personas que lo solicitan.
	5. Se potenciará el uso de video conferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Permanente	Comunicado Ofreciendo la posibilidad del uso de nuevas tecnologías para reducir la necesidad de los viajes de trabajo.
	6. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no pueda realizarse fuera de su horario de trabajo.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Permanente	Registro de nº de personas que lo solicitan, nº de permisos concedidos desagregado por sexo.
	7. Realizar una campaña de difusión (díptico, folleto...) sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación que la empresa poner a su disposición.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Anual	Campaña realizada. Canal de difusión utilizado.
	8. Realizar una encuesta a la plantilla para conocer sus necesidades de conciliación y su grado de satisfacción con la política de conciliación de la empresa. La encuesta será consensuada previamente con la comisión de seguimiento	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Bienal	Encuesta realizada. Informe de resultados.
	9. Realizar una campaña de difusión (díptico o folleto) sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación que la empresa tiene a su disposición.	Personal de Recursos Humanos.	Toda la plantilla.	Bienal	Folleto realizado. Campaña realizada.
	10. Desconexión digital. No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni envío de comunicaciones particulares a los dispositivos particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.	Persona de Recursos Humanos	Toda la plantilla	Permanente	Declaración de la empresa que garantice la desconexión digital.



VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a su protección.	1.Facilitar la adaptación de jornada (aumento o reducción de la misma) o flexibilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Personal de Recursos Humanos	Mujeres trabajadoras en KOMVIDA KOMBUCHA S.L.	Permanente	Nº solicitudes recibidas por este motivo.
	2.Informar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los casos tratados y de las medidas aplicadas.	Personal de Recursos Humanos	Comisión de Seguimiento	Anual	Registro de los casos tratados y de las medidas aplicadas.
	3. Conceder permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.	Personal de Recursos Humanos	Mujeres trabajadoras en KOMVIDA KOMBUCHA S.L.	Permanente	Registro de número de mujeres que lo solicitan/disfrutan.
	4. Realización y posterior comunicación/difusión a toda la plantilla de del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género en Komvida Kombucha incluyendo el el protocolo los derechos laborales que le amparan, siendo negociado dicho Protocolo por todos los integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Personal de Recursos Humanos	Mujeres trabajadoras en KOMVIDA KOMBUCHA S.L.	Primer semestral desde la firma de plan de igualdad	Protocolo realizado y difundido a la plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa a toda la plantilla. Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no sexistas.	1.Comunicar y difundir la implantación y registro del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Personal de Recursos Humanos	Toda la plantilla	Primer semestre desde la firma del Plan	Documentación y/o registro que acredite la comunicación a toda la plantilla
	2.Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto internas, como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Toda la plantilla	Permanente	Documentos revisados y actualizados.
	3.Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la formación ofrecida a la plantilla, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Toda la plantilla	Permanente	Revisiones y, en su caso, modificaciones efectuadas.



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de KOMVIDA KOMBUCHA S.L. es de aplicación inmediata, tras la firma y registro del mismo.

Como se observa en el apartado anterior, para la aplicación de las medidas acordadas se ha establecido, en cada una de ellas un calendario de actuación, los cuáles, en general, se iniciarán de forma inmediata y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, gracias a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual se reunirá, al menos, cada seis meses, y será la encargada de llevar a cabo el análisis y la implantación, o no, de cada una de las medidas, así como los motivos de por qué, en su caso, no se han llevado a cabo dentro del plazo o calendario establecido.

Esta Comisión de Seguimiento se encargará de la vigilancia y el seguimiento del Plan, cuya composición y atribuciones han quedado establecidas en su Reglamento, que regula el funcionamiento de la misma y la obligación de reunirse, como decimos, al menos cada 6 meses, para efectuar la evaluación y seguimiento del Plan, sin perjuicio de que, si los miembros de la Comisión lo acuerdan, se celebren más reuniones en caso necesario y/o extraordinario.

Así, la Comisión de Seguimiento se compone de las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- D. Antonio Magro Nogales, en calidad de director de RRHH y Legal y apoderado de la empresa.
- D. Nuria Morales Álvarez, en calidad de directora del departamento de Producto y administradora solidaria de la empresa.

Por parte de los/as trabajadores/as, como sindicatos más representativos y más representativos del sector:

- D. Francisco Pachón Morcillo, en calidad de representante sindical a nivel estatal de UGT FICA.



- D. Jesús Ferrero Gómez, en calidad de representante sindical a nivel estatal de la Federación de CCOO de Industria.



8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de 4 años, debiendo reunirse su Comisión de Seguimiento, al menos una vez cada seis meses, para evaluar el cumplimiento de las medidas y objetivos acordados.

En estas reuniones se pondrán en común por todos los miembros que componen la Comisión de Seguimiento las medidas que, según calendario, han debido de implantarse durante ese plazo, pudiendo adoptar modificaciones y ajustes para tratar de lograr el objetivo o medida acordado en el Plan de Igualdad, en caso de que fuese necesario.

La Comisión de Seguimiento elaborará informes que procederán a registrar ante la Autoridad Laboral competente, al igual que se registró su Plan de Igualdad, con el fin de que éste siempre esté debidamente actualizado.

Estos informes de seguimiento y evaluación, recogerán, entre otras:

- Resumen de actuaciones y/o medidas realizadas.
- Efectividad de las medidas establecidas.
- Valorar la necesidad de rectificación, mejora y/o ampliación de las medidas, en caso de considerarse necesario.



9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREA	MEDIDA	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	PERMANENTE			
	2	PERMANENTE			
	3	PRIMER TRIMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN			
FORMACIÓN	1	BIENAL			
	2	PERMANENTE			
	3	PERMANENTE			
	4	PERMANENTE			
	5	PERMANENTE			
	6	PERMANENTE			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	PERMANENTE			
PROMOCIÓN PROFESIONAL	1	PERMANENTE			
	2	PRIMER TRIMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN			
	3	PERMANENTE			
RETRIBUCIONES	1	ANUAL			
	2	ANUAL			
	3	ANUAL			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	1	PERMANENTE			
	2	PERMANENTE			
	3	PERMANENTE			
	4	PERMANENTE			
	5	PERMANENTE			
	6	PERMANENTE			
	7	ANUAL			
	8	BIENAL			
	9	BIENAL			
	10	PERMANENTE			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	1	PRIMER SEMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN			
	2	PERMANENTE			
	3	ANUAL			



	4	ANUAL
VIOLENCIA DE GÉNERO	1	PERMANENTE
	2	ANUAL
	3	PERMANENTE
	4	PRIMER SEMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SENSIBILIZACIÓN	1	PRIMER SEMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN
	2	PERMANENTE
	3	PERMANENTE



10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se contempla en el artículo 9 RD 901/2020, de 13 de octubre, que el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Estas revisiones implicarán la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en el caso que fuese necesario. Estas acciones se llevarán a cabo por la Comisión Negociadora.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se resolverán en el SIMA (servicio interconfederal de mediación y arbitraje). El resultado se plasmará por escrito y se firmará por las partes para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad de la empresa, en los términos previstos en el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

