



Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 28 de 10 de 2021

Nombre de la entidad	CALIDAD PASCUAL		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre (Resuelve la convocatoria de 2010)		
Año de última renovación	2020		
Descripción de la entidad	Es una sociedad de propiedad familiar, constituida en España en 1969 que opera principalmente en el sector de la alimentación y bebidas a través de Calidad Pascual y sus sociedades dependientes.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	727	1.619	2.346
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	El Plan de Igualdad tiene como visión dar un impulso continuo a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes, para ir siempre un paso adelante de las necesidades recogidas en la Legislación y ser el referente en España en materia de igualdad de oportunidades del sector alimentario.		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>Política de Personas en primera línea de negocio, la cual enuncia, de manera explícita nuestro compromiso con la generación de entornos de trabajo inclusivos que potencian el desarrollo integral de las personas y equipos.</p> <p>Actualización del Modelo de Liderazgo, partiendo de la Política de Personas y, por tanto, poniendo foco en la inclusión y talento diverso.</p> <p>Programa i-leaders “conectando ilusiones”. Una iniciativa de liderazgo, dirigida a nuestros mandos de primer nivel con el fin de crear entornos para generar confianza y hacer “brillar” a las personas, desde la diversidad y la diferencia siendo auténticos e inspirando desde el ejemplo con el modelo de liderazgo Pascual.</p> <p>Política de Retribución y Compensación y obtención de la Certificación Equal Pay que certifica que el hecho de pertenecer a un género u otro no influye en la retribución de las personas.</p> <p>Modelo de Evaluación de Talento y Desempeño “Crecemos Juntos” basado en la meritocracia que facilita</p>		

la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Creación de la “Comunidad de Aprendizaje” con itinerarios formativos adaptados a la estrategia y a las necesidades de cada uno de los profesionales, según su rol.

Proyecto de Valoración de Puestos de Trabajo que asegura equidad interna y competitividad externa a nivel retributivo, complementado con el proyecto de definición de requerimientos de los puestos de trabajo para asegurar la gestión de la selección y la promoción interna de forma objetiva y basada en competencias, conocimientos y experiencias críticas

Adhesión al Charter de Diversidad visibilizando el compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión laboral.

Certificación de Empresa Familiarmente Responsable desde 2008 teniendo actualmente el más alto nivel de certificación que reconoce la excelencia en la gestión de personas en materia de conciliación, igualdad y diversidad.

Adhesión al programa Empowering Women’s Talent para impulsar el talento femenino, programa que ofrece la oportunidad de inspirar, aprender y avanzar en materia de igualdad y diversidad.

“Voz Protagonista del Empleado” implantación de una herramienta de escucha continua que permite conocer qué necesitan y cómo se encuentran las personas y así seguir construyendo cada día un mejor lugar de trabajo seguro.

Refuerzo y continua constante en todas las medidas relacionadas con la flexibilidad, poniendo el foco en el Flexiwork como nueva forma de trabajo en una ubicación distinta al centro de trabajo.

Difusión y divulgación del compromiso con la igualdad y diversidad siendo activos en la participación de foros, eventos y apoyando campañas de impacto social.

Difusión y garantía de los mecanismos de tutela contra la discriminación: canal abierto, protocolo de acoso sexual/laboral, canal efr...