

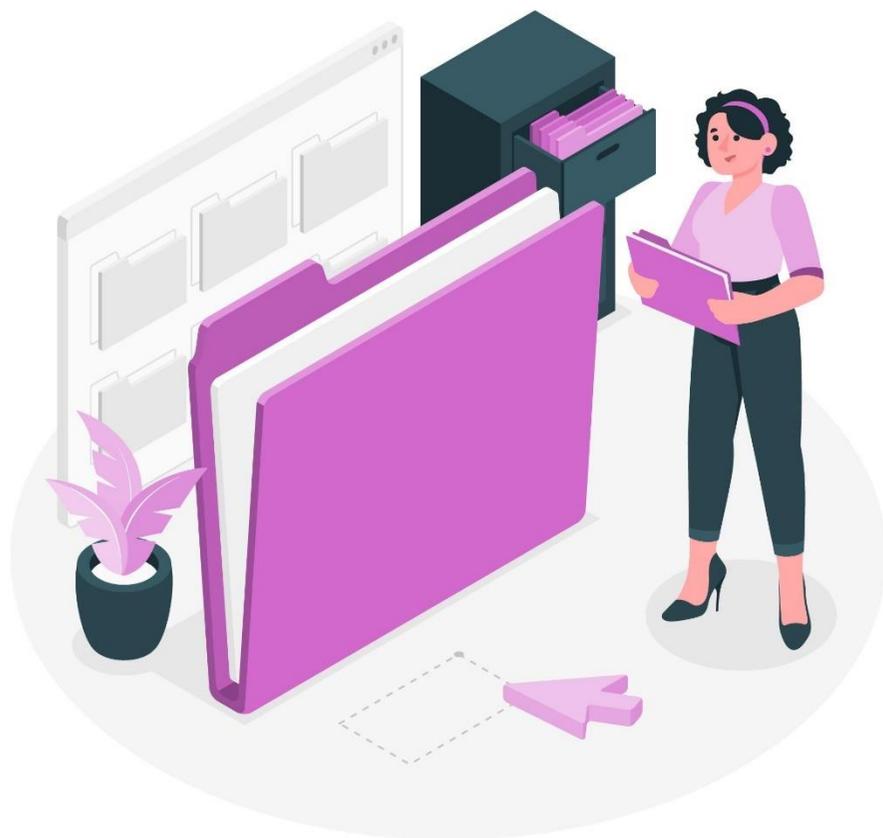


I Plan de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres
(2022-2026)

Micuna, S.L.U.

micuna
made with love

ÍNDICE



1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	4
5. Diagnóstico de situación	5
6. Plan de Igualdad	6
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	25
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	26
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	28
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	29
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	30
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	34

I.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

MICUNA, S.L.U. es una empresa especializada en la fabricación de cunas y otro mobiliario infantil utilizando la madera como materia prima principal. MICUNA nace en 1973, cuando nuestro fundador, Francisco García Moreno, un joven carpintero de profesión, muy trabajador, visionario, servicial y emprendedor, decide junto su esposa María Eugenia, poner en marcha un proyecto de vida abriendo un pequeño taller de ebanistería para fabricar cunas de madera en la población de Silla (Valencia). En poco tiempo y gracias a la calidad y diseño de las cunas, la empresa fue ampliando sus instalaciones y personal, convirtiéndonos en líderes del mercado nacional y con presencia cada vez mayor en el extranjero.

Para la empresa, es fundamental tener una plantilla comprometida y alineada con sus propósitos, entre los cuáles se encuentra el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conforme al Real Decreto 901/2020, MICUNA avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades

de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, MICUNA avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Durante su trayectoria, MICUNA ha cumplido con los principios de igualdad de oportunidades y ahora asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de MICUNA, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MICUNA declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación

para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.



2.

PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 15 de diciembre de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por J.A. Baldoví (CCOO), M.C. Linares (CCOO) y A. B. Piles (UGT), y en representación de la empresa V. Llopis, V. Pedro y C. Rudilla, siendo esta última la secretaria de esta Comisión (la “Comisión Negociadora”).

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. De

igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora Paloma Alonso López, asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad.



3.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de MICUNA, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo en Sollava (Valencia) así como futuros, llegado el caso.

Así mismo, y atendiendo al RD 901/2020, art. 10.2., las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.



4.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, **1 de diciembre de 2022** y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 30 de noviembre de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista y salud laboral y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos

técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y posteriormente aprobado, a los efectos de la elaboración del Plan de Igualdad con las medidas acordadas en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad



6. PLAN DE IGUALDAD

6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en MICUNA, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. PLAN DE IGUALDAD

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

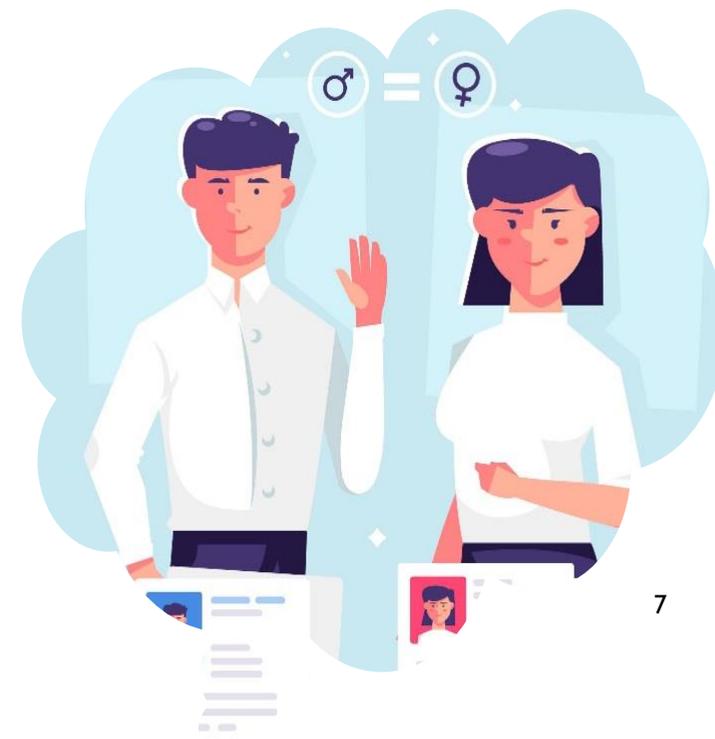
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres



6.

PLAN DE IGUALDAD

6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultados del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual

y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre

mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, quien se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.



MEDIDAS

I.2. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.

Redacción de las ofertas de trabajo internas y externas cuidando que el lenguaje sea inclusivo, prestando atención a la denominación de los puestos y el contenido que se describa.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: número de ofertas publicadas con contenido revisado, inclusivo. Se registrará como evidencia una muestra de 3 ofertas anuales publicadas por la empresa directamente.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el Área de RRHH se encargará de realizar el trabajo de revisión de cada oferta con carácter previo a su publicación en los canales habituales.

Con carácter anual, se informará a la CSEI acerca del indicador.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

I.2. Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres participantes en cada una.

Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: informe bienal sobre el análisis de los datos obtenidos con propuestas de actuación si fueran necesarias.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH se encargará de elaborar un archivo para el registro de la información de manera sistematizada, informando a quienes participen en alguna de las fases del proceso de la necesidad de reflejar los datos en el mismo.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

- » Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- » Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.



MEDIDAS

II.1. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.

Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: anualmente, informe elaborado durante el primer trimestre de siguiente ejercicio.
- » Indicador: informe anual con los datos y conclusiones.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable se encargará de recopilar la información tras cada curso en el registro correspondiente durante el año.
El resultado anual se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

II.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Programar y desarrollar talleres o campañas de sensibilización en Igualdad de oportunidades y no discriminación para toda la plantilla durante el primer año de vigencia del Plan.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: 2023.

» Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y/o talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realicen la formación en el caso de acordarse.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2023.

II.3. Informar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.

Con la finalidad de mantener formada a la plantilla, para las nuevas incorporaciones, en su proceso de acogida, se implementará un apartado sobre igualdad de oportunidades y el Plan actual que tiene la empresa.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: toda la vigencia del Plan.

» Indicador: número de personas incorporadas que reciben la información/formación, desagregada por sexo.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal interno de la empresa, responsable de la acogida, realizará esta acción de manera continuada.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

II.4. Priorizar ante vacantes la promoción interna del personal.

Cuando surja una vacante, se valorará primero la posibilidad de la promoción interna. Si el puesto requiere ocupación inmediata, o exige una elevada y concreta cualificación, se simultanearán las candidaturas internas y externas en el proceso.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: toda la vigencia del Plan
- » Indicador: número de vacantes, hombres y mujeres candidatas y resultado del proceso.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de RRHH coordinará cada proceso selectivo y la recopilación de la información indicada.

Anualmente, se realizará un informe que recoja la situación, y se propondrán mejoras al respecto en caso de ser necesario.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

II.5. Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones verticales y horizontales que se sucedan en la empresa, detallando tanto las características pertinentes de la persona promocionada, como el puesto origen y destino.

Se creará un registro de promociones, desagregado por sexo, detallando el tipo de promoción y todos los datos relacionados con las mismas, así como de cada persona promocionada.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: inicio en 2023 y hasta final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: número de promociones realizadas anualmente, indicando el tipo, puesto de origen y puesto destino, desagregado por sexo.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal de RR.HH designado, en colaboración con las personas responsables de los diferentes departamentos con decisión en las promociones, recopilarán la información con carácter anual y elaborará un informe de resultados cuantitativos.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio



MEDIDAS

III.1. Revisión de las descripciones de los puestos feminizados y masculinizados.

Revisar las descripciones de los puestos masculinizados y feminizados, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: durante el 2º semestre de 2023 y primero de 2024.

» Indicador: relación de puestos revisados e informe general de las modificaciones realizadas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de RRHH se encargarán de seleccionar puestos con el desequilibrio en representatividad de mujeres y hombres y analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

- » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.



MEDIDAS

IV.1. Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

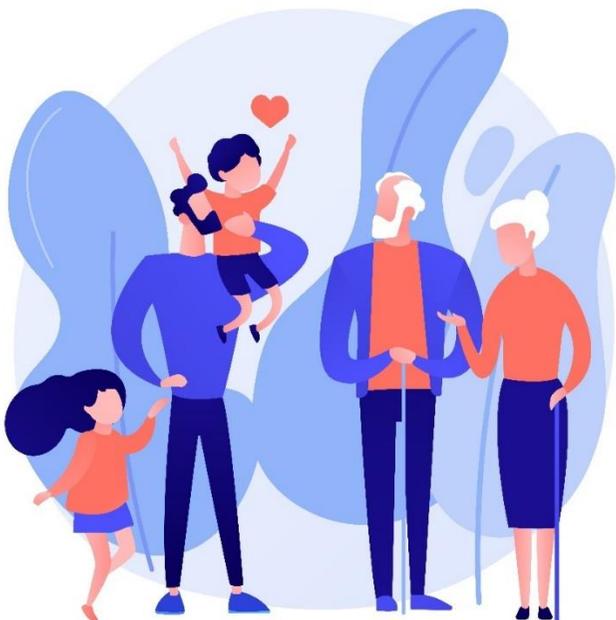
- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: creación de la base de datos: 2023. Análisis con carácter anual desde 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área RRHH se encargarán de crear la base datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante la vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

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

OBJETIVO

- » Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.



MEDIDAS

V.1. Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.

Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la misma, identificando los colectivos a los que se destina cada acción si fuese necesario.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: primer semestre de 2024.
- » Indicador: documento elaborado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el equipo del departamento de RRHH recopilará la información y redactará el documento que será compartido previo a su difusión con la CSEI para la aprobación de su contenido.
De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

V.2. Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.

Envío a través de los canales habituales establecidos en la empresa del documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad y/o realización de sesiones informativas/formativas para difundir su contenido. Puesta a disposición de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2024.

» Indicador: Relación de canales establecidos, número de personas, por sexo, que lo reciben. Consultas recibidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH junto con la CSEI definirán los canales de comunicación más adecuados para la difusión siendo la primera la responsable de ejecutar dicha difusión. Además, registrará cada consulta relacionada con el contenido de dicho documento, indicando la categoría profesional y sexo de la persona. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

V.3. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral. Se incluirá las promociones realizadas y el disfrute de las medidas.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2023 (estructura del archivo). Análisis bienal.

» Indicador: informe de resultados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información realizará el análisis cuantitativo correspondiente. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

- » Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.



MEDIDAS

VI.1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios y niveles directivos a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones, preferencia de las mujeres en el acceso a puestos de mando en los que estén infrarrepresentadas

Ante un proceso de selección de personal o promoción para una posición clasificada como mando intermedio o directiva, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres, en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, cuando haya dos candidaturas de diferente sexo en la fase final y toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que a nivel de méritos, perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en posiciones de mando intermedio.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: primer semestre de 2023 y durante la vigencia del Plan.
- » Indicador: registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de igualdad se encargará de la comunicación de la acción a todas las personas que participen en alguna fase del proceso de selección o promoción. El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.
- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO

- » Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.



MEDIDAS

VII.1. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales o categorías y puestos de igual valor. Información periódica a la CSEI.

Aplicando la herramienta oficial IR; se realizará anualmente el registro retributivo y se informará a la CSEI sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales de más de un 25 % por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes.

Informar a la CSEI del resultado con carácter anual.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: anualmente, inicio en 2023 y durante la vigencia del Plan.
- » Indicador: informes elaborados anualmente.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa del registro retributivo.
Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.
De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

IV.4. Comparativa y auditoría salarial.

A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en cualquier momento de la vigencia del Plan.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: final de la vigencia del Plan o en cualquier momento si aparecen brechas no justificadas por razones objetivas.
- » Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.

De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

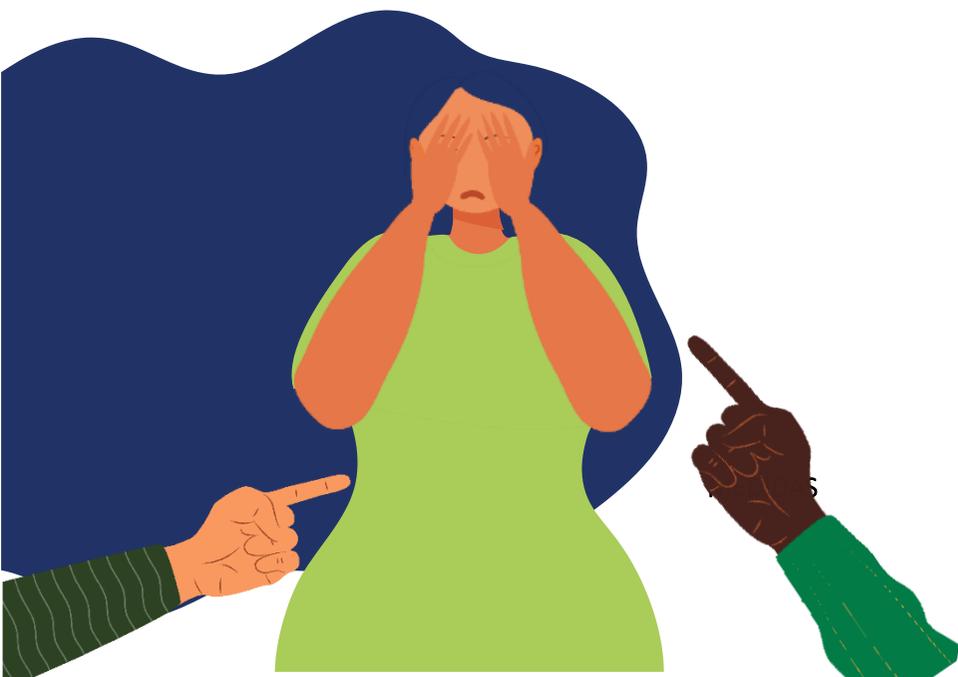
OBJETIVO

- » Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

VIII.1. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.

Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, agregando mejoras en las actuaciones de prevención, diferenciando en dos protocolos de manera separada el acoso moral o psicológico y el referido a lo sexual y por razón de sexo.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: durante 2023.
 - » Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Acciones de difusión del mismo y personas que lo han consultado o realizan consultas sobre su contenido, desagregado por sexo.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH y el Comité de empresa consensuarán el contenido del nuevo protocolo y una vez acordado, se registrarán las consultas que se realicen sobre dicho documento por parte de la plantilla. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6. PLAN DE IGUALDAD

VIII.2. Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.

Tras analizar los canales de comunicación más óptimos para el personal de la empresa, se alojará el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en formato digital y papel, en el tablón físico o espacios digitales para que esté accesible y presente en cualquier momento que pueda ser necesario.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: canales definidos.
- » Órgano de control: CSEI y Comisión instructora.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con la CSEI de la empresa para la definición de los canales y ubicación más adecuados que favorezcan la accesibilidad al contenido del protocolo. Se implementará y se llevará un registro de las consultas realizadas al área de RR.HH. acerca del mismo o la propia CSEI.

La evaluación y el seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VIII.3. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se realizará con carácter anual una convocatoria formativa en el último trimestre de cada año que recoja a todas las personas incorporadas durante el ejercicio.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: segundo semestre de 2023.
- » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

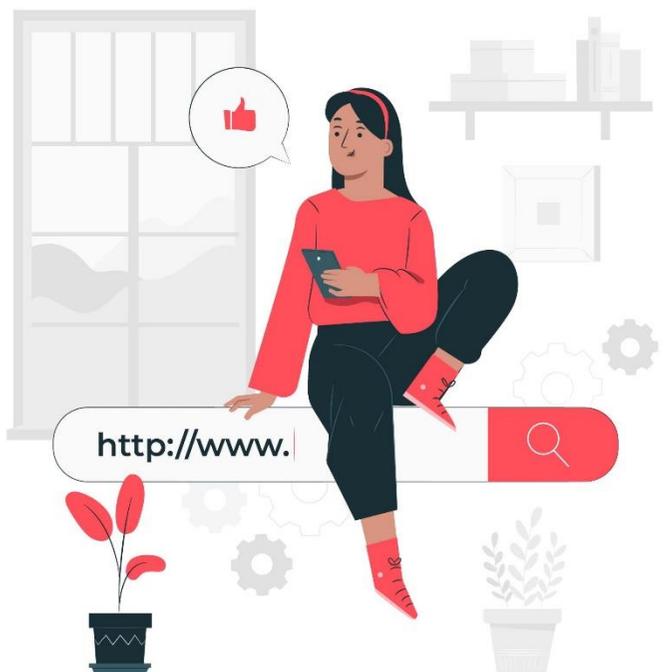
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado o incluido en el Plan de formación de 2023.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IX: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.



MEDIDAS

IX.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tableros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición.

» Responsable: Responsable de RRHH.

» Plazo: toda la vigencia del Plan.

» Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben, desagregado por sexo, en comparación con la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones y el personal de ETT si lo hubiere. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

IX.2. Creación de una Guía de comunicación inclusiva.

Desarrollar una nueva Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: durante 2025.

» Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía. Número de sugerencias recibidas y atendidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la elaboración de la Guía. Se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria y analizando el tipo de lenguaje implementado. La evaluación consistirá en asegurar que la guía es difundida a todo el colectivo diana, así como por el resultado de las revisiones realizadas. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



7.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del Departamento de RRHH y que será presentando para consensuar con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- » Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.
- » Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.
- » Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.



8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.									
I.2.	Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección.									
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa									
II.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.									
II.3.	Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.									
II.4.	Priorizar ante vacantes la promoción interna del personal.									
II.5.	Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones verticales y horizontales									
BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
III.1.	Revisión de las descripciones de los puestos feminizados y masculinizados.									
BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO										
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
V.1.	Elaboración de una Guía de conciliación corresponsable.									
V.2.	Difusión de la Guía de conciliación corresponsable.									
V.3.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias. Información a la CSEI.									

8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
VI.1.	Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios y niveles directivos en igualdad de condiciones									
BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL										
VII.1.	Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales y puestos de igual valor.									
VII.2.	Comparativa y auditoría salarial.									
BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.										
VIII.1.	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.									
VIII.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.									
VIII.3.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
BLOQUE IX. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
IX.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									
IX.2.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva.									

El seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI.

9.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la “CSEI”) estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 2 miembros, uno por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar la CSEI serán C. Rudilla por parte de la empresa y J.A. Baldoví en representación de las personas trabajadoras.

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- » Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- » Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- » Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- » Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al

año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la CSEI, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: lugar adecuado o medios para celebrar las reuniones, material, información estadística, indicadores de medición, etc...

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la CSEI, que será aproximadamente 15 días.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.



10.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ("TAL"), sometiéndose concretamente al procedimiento de mediación regulado en el Título III de la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.



ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla del año 2021.

DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general muestra un desequilibrio entre mujeres y hombres. Las mujeres representan el 34% de la plantilla y los hombres el 66%.

EDAD

La media de edad de las mujeres es de 42 años y 51 para los hombres. El 24% tiene más de 55 años. En esta horquilla se sitúan más los hombres, alcanzando el 31% y, en el caso de las mujeres, esta cifra se reduce hasta el 11%. Con la distribución existente no se aprecia indicios de discriminación por edad en ninguno de los sexos.

DEPARTAMENTOS

Es en los departamentos de Producción, y Comercial y MK donde se concentra el 81% de la plantilla siendo en este último, mayoritaria la representatividad femenina.

En todos los departamentos existe desequilibrio a excepción de I+D+I, donde las mujeres alcanzan una distribución del 60%. Todo ello es fruto de la segregación horizontal y su nexo con las profesiones ligadas al sector de la empresa.

GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana). Es en el Grupo 5 donde hombres y mujeres se concentran de manera mayoritaria, si bien ellas representan al 64% de las personas del Grupo 6, único grupo en el que superan en representatividad a los hombres. Además, ellos se concentran con un 31% en el Grupo 4, que recoge posiciones técnicas y de mando intermedio.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En cuanto a las categorías profesionales, encontramos como categorías feminizadas las administrativas, y masculinizadas las relacionadas más directamente con producción y jefatura.

PUESTOS

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos. Los hombres ocupan en mayor porcentaje los puestos más elevados, además de los puestos relacionados con profesiones tradicionalmente masculinas, mientras que las mujeres, aun estando representadas en la mayor parte de los puestos y niveles, predominan en puestos administrativos.

NIVELES FORMATIVOS

Las mujeres tienen niveles formativos más altos que los hombres, el 39% son universitarios en el caso de las mujeres y el 7% en el de los hombres. Esto tiene sentido en tanto que las mujeres ocupan posiciones técnicas o en administración, que requieren perfiles profesionales con una formación académica superior, no así como sucede en producción, donde los niveles básicos son suficientes para el desempeño del trabajo, acompañando todo esto a la antigüedad de la plantilla masculina, donde hace años no se exigía formación reglada para gran parte de las posiciones.

PROMOCIÓN

En los últimos 4 años, la empresa no ha informado de ninguna promoción interna.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Formada por un Comité de empresa con 2 hombres y 3 mujeres. Si bien, en 2022, solo quedan dos personas, una por cese en la empresa y dos por renuncia al cargo.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el Comité de Dirección se observa una mayor presencia masculina, ya que el 67% de sus integrantes son hombres.

ÁREAS

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En los últimos cuatro años, se han producido un total de 41 incorporaciones, 19 mujeres y 22 hombres. En relación con los ceses, la cifra total ha sido de 27, 10 mujeres y 17 hombres. En ambos casos y en todos los años, los porcentajes se han distribuido de forma similar, observándose equilibrio entre sexos en las incorporaciones; no obstante, el 63% de los ceses ha recaído sobre los hombres.

En el último año, se han producido 15 incorporaciones, siendo el 47% de mujeres. En relación con los ceses, estos han sido de 8, correspondiendo el 25% a mujeres.

FORMACIÓN

El análisis realizado de la formación en los dos últimos años muestra que se han formado más mujeres que hombres, y tras analizar la tipología de cursos se ha observado que sus contenidos están orientados a posiciones feminizadas, resultando, por ello, favorecidas las mujeres. No se aprecian barreras que dificulten el

acceso a la formación de las mujeres u hombres ni discriminación a la hora de programarlas.

Las temáticas habituales de los cursos están relacionadas con la propia especialización técnica que requiere la actividad empresarial y el puesto, así como materias transversales.

Es la persona responsable de cada departamento quien solicita la formación al área de RRHH una vez detecta alguna carencia en su equipo.

La modalidad formativa general es la presencial. La política de la empresa marca la preferencia por la modalidad presencial frente a la teleformación, siendo esta a menudo la preferencia expresada por quienes participan en los mismos, además de facilitar el acceso al mismo al realizarse dentro de la jornada.

Con carácter general la formación que es obligatoria se realiza dentro de la jornada laboral. Aquella realizada por personal con responsabilidad o formación online, es el propio personal el que marca el horario que más le conviene, por lo que se desarrolla de manera parcial dentro de la jornada laboral. En cualquier caso y con carácter habitual, se desarrolla en el propio centro de trabajo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los últimos años, no se han producido promociones verticales ni movimientos horizontales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa aplica el II Convenio Colectivo de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunidad Valenciana.

La distribución de la plantilla en cuanto a grupos está desequilibrada, alineada con la desigualdad numérica de la misma, disminuyendo la representación femenina conforme se asciende en la jerarquía. En todos los Grupos, a excepción del 6, la mujer está infrarrepresentada con respecto al hombre. No sucede lo mismo con los puestos, donde la mujer está representada en aquellos relacionados con perfiles administrativos.

La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La política general de la empresa es la contratación directa del personal. La temporalidad (12%) viene

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

determinada por las propias necesidades de producción, refuerzo de plantilla o sustituciones de bajas.

En el caso del tipo de jornada, prácticamente la totalidad de la plantilla está a jornada completa, no distinguiéndose por sexo. No obstante, hay siete mujeres con reducción de jornada por cuidado de menor. Solo por motivos de jubilación parcial, dicha jornada se reduce hasta en un 75% y en el caso de otro hombre, un 25%. Ninguna persona trabaja a turnos.

Por lo anteriormente indicado, no se puede hablar de brecha de género en relación a la parcialidad y temporalidad de los contratos.

El promedio de antigüedad es de 14 años para las mujeres y 21 para los hombres, teniendo en cuenta que se ha calculado sobre la totalidad de la plantilla, incluida la parte eventual. Más de la mitad de la plantilla tiene más de 15 años de antigüedad, siendo el IC del 73% en el caso de los hombres y del 57% en el de las mujeres, lo que hace que también se concentre en posiciones de 0 a tres años, por la propia renovación (relevo) y crecimiento natural de la plantilla. En este último caso, comprenden al 25% de las mujeres y al 15% de los hombres.

La propia distribución de las antigüedades deja patente que no hay discriminación por razón de edad y sexo, si bien son los hombres lo que ocupan el mayor porcentaje en los intervalos de mayor antigüedad, aspecto que

acompaña a la propia evolución de la empresa y la masculinización de determinados perfiles.

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad, están definidas en la empresa, si bien no se recogen en ningún documento formal. Son siete mujeres las que han solicitado reducciones de jornada por cuidado de menor, destacándose la ausencia de hombres. Tampoco hay excedencias.

No se recoge de manera pormenorizada ni desagregado por sexo las peticiones de medidas en materia de conciliación ni el uso que se hace de las mismas por parte de la plantilla exceptuando los permisos, licencias o reducciones de jornada.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad, están definidas en la empresa, si bien no se recogen en ningún documento formal. Son siete mujeres las que han solicitado reducciones de jornada por cuidado de menor, destacándose la ausencia de hombres. Tampoco hay excedencias.

No se recoge de manera pormenorizada ni desagregado por sexo las peticiones de medidas en materia de

conciliación ni el uso que se hace de las mismas por parte de la plantilla exceptuando los permisos, licencias o reducciones de jornada.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

En el informe del registro retributivo y auditoría salarial se detalla el sistema retributivo de la empresa.

La estructura salarial consta bandas retributivas, subdivididas en niveles, definidas en función de la contribución de los puestos al negocio.

La retribución de cada nivel corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentra por encima. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución. En otros casos, está por encima de lo determinado en convenio y está señalada en base a un análisis de competitividad externa.

En relación al resultado del análisis retributivo, se determina que no existen brechas salariales que aludan a discriminación por razón de sexo, habiéndose justificado de manera objetiva las diferencias encontradas, tanto a favor de los hombres como de las mujeres

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa cuenta con un Protocolo de actuación por cualquier situación de acoso laboral, que detalla el procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor/a de una situación de acoso sexual y por razón de sexo y/o violencia en el trabajo. Recoge medidas cautelares para la presunta víctima. Este protocolo será modificado y actualizado, separando la parte del acoso sexual y por razón de sexo del psicológico y moral y ampliando la parte de prevención en ambos casos. Además, se pondrá a disposición de la plantilla de manera más accesible una vez se disponga del nuevo documento.

En el año 2021 y anteriores no se registró ningún caso de acoso por razón de sexo o sexual en el trabajo.

Método de actuación: Ante una situación de denuncia, el Comité propio de Acoso, será quien investigue y gestione el caso, preservando en todo momento la identidad tanto de quien denuncia como de la persona denunciada. En este sentido, sólo se aportarán los datos de: número de casos, conclusiones y medidas.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

La protección a la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia está asegurada y en caso de ser necesaria, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia aplicará en función de la normativa vigente.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La empresa deberá trabajar con más empeño a través de una guía de lenguaje no sexista, su difusión e implementación, para que el lenguaje inclusivo sea transversalmente utilizado en todo tipo de comunicaciones en la empresa

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

El presente informe tiene por **objeto** analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la empresa, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El **alcance** de esta auditoría salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de MICUNA, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La **vigencia** de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo.** Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal

y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» **Análisis de diferencias salariales.** Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación.** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología:**

» A.- Realizar un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.
2. Proceso de recogida de información:
 - a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.

b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.

c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.

d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES DE LA VPT:

- » La herramienta de valoración de puestos de trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esta guía de uso está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) 2014 – 2020.
- » La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- » La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.
- » El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.

» Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.

SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

El detalle de los conceptos de la estructura salarial se encuentra reflejado en el informe de la auditoría.

En relación a los **principios para la determinación de la retribución**, en términos retributivos, implica que las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición del personal en general y personal directivo y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente fijo y/o variable, vinculado a la responsabilidad, los resultados de la entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La **política retributiva** cumplirá con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

La estructura de salario y los beneficios sociales derivan principalmente del convenio. Existen esquemas de sistemas de retribución no existiendo indicios de discriminación directa o indirecta por razón de género en la estructura salarial.

Tanto los complementos como los conceptos extrasalariales no muestran resultados concluyentes que permitan sacar conclusiones sobre el sistema de retribución general de la compañía en relación al género.

Los niveles de variables en posiciones equivalentes son homogéneos y presentan diferencias derivadas de factores de desempeño y objetivos en función de las posiciones concretas afectadas.

En análisis en retribución total equiparada, demuestra en todas las posiciones comparables la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género.

En relación a la **medición**:

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

- a. **Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor – Por Escalas – Promedio**

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

- Las escalas correlacionan de alguna manera con la clasificación profesional, pero en sentido inverso. Cuanto más elevada es la escala, mayor valor tiene para la organización.
- En la Escala 7 se sucede la misma casuística que lo comentado en el Grupo profesional 1, del apartado 5. La brechas han quedado justificadas atendiendo al grado de responsabilidad que la persona que ocupa la posición tiene de manera especial.
- En la Escala 4, que recoge a la mayoría de mandos intermedios, nivel muy masculinizado, las diferencias son notables debido al salario base (afectado por las reducciones de jornada de las mujeres que se encuentran en dicha agrupación,) y al complemento de dedicación.

b. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Por Escalas – Promedio

- Las brechas anteriormente indicadas, se reducen en la comparativa equiparada, pero sin embargo, se encuentran por encima del 25%. Todas ellas han

quedado justificadas convenientemente en el bloque 4 de este informe.

c. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Incorporaciones

- Las incorporaciones comprenden a 8 hombres y 7 mujeres en el año 2021. Esta distribución favorece la representación femenina en la organización, siendo del 47% el ID de las mujeres.
- En las nuevas contrataciones del año analizado, encontramos datos en todos los grupos menos en el 2 y 3; y solo en 1 hay personal de un solo sexo. La brecha total de las incorporaciones es del 7%, si bien, los complementos arrojan una diferencia del 51%, debido en mayor medida al complemento de dedicación.
- Sin embargo, en la comparativa equiparada, la brecha crece, fundamentalmente por la contratación de personal directivo, que al estar menos de dos meses y equiparar su salario a 12 meses, provoca una subida del promedio de las percepciones masculinas.
- En relación con las Escalas, las incorporaciones se sitúan en la Escala 1,

3, 4 y 7, siendo en las tres primeras en donde encontramos a personal de ambos sexos. En la comparativa equiparada, las elevadas brechas equiparadas, fruto de la temporalidad y la segregación ocupacional y vertical, se reducen considerablemente hasta valores que no superan el 3%, y por tanto, no resultando significativas.

d. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Promociones

- No se han producido promociones durante el ejercicio analizado.

Las **causas** identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. **Distribución de mujeres y hombres en la Compañía:** peso de la representatividad de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad y técnicos y en grupos profesionales de mayor nivel y, por tanto, mejor retribuidos vs peso de la representatividad de las mujeres en los niveles inferiores, con retribución más bajas, sin acceso a determinados complementos salariales y posiciones administrativas. Es decir, nos encontramos con una situación segregación

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

horizontal y vertical, como se recoge en el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

2. Posibles diferencias salariales por sesgos inconscientes, en el origen de la contratación laboral y negociación contractual. Viene a constatar que la capacidad de negociación está más vinculada a los hombres, porque se sigue asumiendo como principal proveedor de recursos de la familia, y sin embargo, en el caso de las mujeres, con un mayor nivel de conformismo. No obstante, el complemento relacionado con dicha negociación se adscribe a posiciones de mando, que como ya hemos visto, son posiciones masculinizadas.
3. El **factor antigüedad**. La empresa ha ido incorporando mujeres en los últimos años de su trayectoria, fruto de la ampliación y diversificación de servicios prestados, pero encontrando hoy en día dificultades para encontrar perfiles profesionales femeninos en producción. En origen, los hombres han prevalecido dado el sector al que se adscribe la entidad, por lo que las antigüedades de ellos son superiores a las de ellas además de ser un complemento consolidado.
4. La antigüedad, además, conlleva una serie de salarios pactados en el caso de los hombres a raíz

de condiciones negociadas en su momento. Como se ha observado en el análisis de las nuevas incorporaciones, las brechas son inexistentes ya que no parten de unos derechos adquiridos o consolidados como el personal con antigüedad.

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.
- La entidad tiene definida su estructura retributiva conforme al convenio, así como el procedimiento de gestión salarial.
- Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción considerando el desempeño, la valoración del

puesto, el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.

- Se detecta la necesidad de revisar el sistema de valoración de puestos, tras el estudio detallado de las descripciones de puestos, para asegurar que el valor de los puestos es correcto además de adaptar dicha valoración a la nueva herramienta publicada por el Instituto de las Mujeres en abril de 2022.
- No obstante, y a pesar de haber quedado justificadas las diferencias encontradas, será conveniente establecer medidas para luchar contra la segregación detectada actuando de manera proactiva a través de medidas positivas.