PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS
Empresa: **Subiñas Springs**
Domicilio: **Karmeloo Etxegarai,13 48100 Mungia Bizkaia**

ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
Revisión inicial	0	15/01/2025

ÍNDICE

1. PREÁMBULO. 4
2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS. 6
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. 7
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN. 8
5. ÁMBITO TEMPORAL. 8
6. DIAGNÓSTICO 9
7. OBJETIVOS 10
8. MEDIDAS DE IGUALDAD 11
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 11
9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO 11
9.2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 11
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN 13
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES 14
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 15
13. ANEXOS. 16
13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO 16
13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. 18
13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO. 19
13.4. ANEXO IV. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 41

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del 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, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad, cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a la igualdad retributiva se tiene en consideración el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El pasado 15 de enero de 2025 fue constituida en SUBIÑAS SPRINGS la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, Subiñas Springs, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de negociación de la Comisión Negociadora comenzó el **15 de enero de 2025** y finalizó el **1 de febrero de 2025** con la Constitución de la Comisión negociadora.
El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se inició el **1 de febrero del 2025** finalizando el mismo el **día 5 de mayo del 2025**

El plan se concierta entre dos partes, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora queda constituida con los siguientes componentes

Angel Elorduy, Gerente
José Luis Velasco

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo.

2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [… en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, 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.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra 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.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- 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, ofensivo, hostil o humillante.
- 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 u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

SUBIÑAS SPRINGS declara su 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 Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN: FCO. JAVIER SUBIÑAS RODILLA
FECHA Y LUGAR: 21/03/2025, MUNGUIA

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa SUBIÑAS SPRINGS y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, rigiéndose por el Convenio Colectivo Nacional de la Industria Siderometalúrgica.

Los centros de trabajo de la empresa que se incluyen en el presente plan son los siguientes:

- C/ Karmelo Etxegarai 13 Mungia Bizkaia
- Avda LA forja, 2 Martos Jaen

Ambos co representación de los trabajadores, en el caso del centro de trabajo de Mungia con 5 personas y en Martos con 1

Centro de trabajo de Munguia

José Luis Velasco
Arkaitz Madinabeitia
Ivan Fernandez
Joseba Ayala
Akier Rodriguez

Centro de trabajo de Martos

Miguel Lopez Castellano

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el 5 mayo de 2025 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, hasta el 5 de mayo de 2029, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así se decida en el seno de la Comisión negociadora

6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdaden cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida 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
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico

En base al funcionamiento de la empresa, reuniones con las personas interlocutoras de la SUBIÑAS SPRINGS y de la representación legal de las personas trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional

7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por el Convenio Colectivo Nacional de la Industria Metalúrgica.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las trabajadoras y trabajadores en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de los permisos por nacimiento, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
15. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
16. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo IV se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución e implantación del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera anual el último trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargará la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

9.2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en SUBIÑAS SPRINGS de forma paritaria entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa y su nivel de implantación.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

El régimen de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación es el siguiente:

1.- Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

1.1 Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el último trimestre de cada año
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027 Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029
-

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

1.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

1.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 1 de febrero de 20205 al 1 de febrero de 2029.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029
-

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros.....

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
15. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
16. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde el 1 de febrero de 2025 a 1 de febrero de 2029.
- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el último trimestre del Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
b) 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.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) 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.
e) 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.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 30 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.

13. ANEXOS.

13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lgtbi.

13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa dispone de un plan de Acoso donde se describen los procedimientos a seguir

13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Se indica a continuación un resumen de los principales resultados del informe de diagnóstico, el cual constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas

  Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión

  La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

  - REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
  - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Periodo de referencia de los datos analizados

  Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2024 Fecha de recogida de la información

  Solicitud de datos cuantitativos: 16 de enero de 2025

  Entrevista con la empresa: 17 de enero 25

- Fecha de realización del diagnóstico

  Se entrega borrador del diagnóstico el 23 de enero 25 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 1 de ebrero de 2025

- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

  Por parte de la Empresa:

  - Angel Elorduy (Gerente) y Vanessa Alonso (administrativa)

  Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

  - José Luis Velasco (Miembro del Comité de Empresa)

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

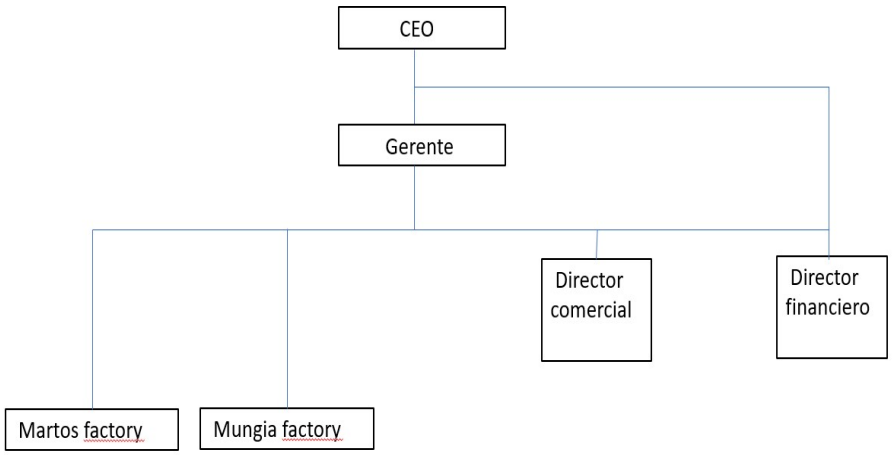
Subiñas Springs, SL
CIF B01921121
C/ Karmelo Etxegarai, 13 48100 Munguia Vizcaya
Año constitución: 2020
CNAE: 2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
Descripción de la actividad: fabricación y distribución de componentes para la industria del confort
Numero de trabajadores Centro de trabajo Mungia: 55 (4 mujeres y 51 hombres)
Representación sindical: todos hombres
Numero de trabajadores Centro de trabajo Martos: 8 (8 hombres)

Dedicada actualmente a la fabricación de muelle ensacado, carcasas encapsuladas para el industria de la colchonería y tapiceria y también a la fabricación de muelle ondulado para la industria de la tapiceria, ambos en actividad del confort

ORGANIGRAMA

Organización Central

Se indica a continuación la estructura organizativa de la empresa con el siguiente gráfico:



Organización de la empresa

La organización, como hemos comentado antes, caunta con dos plantas de producción, una en Bizkaia y otra en Jaen.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa.

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de

Mungia

55 personas trabajadoras a fecha de 31 de diciembre de 2024 con una distribución del 51 (93 %)hombre y 4 (7 %) mujeres

Martos

8 personas, 100 % hombres

Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Mungia

Por puesto de trabajo, en cuanto al personal de taller, 52 personas, 51 de ellas son hombres y una sola mujer desempeñanado dichas tareas.
Sin embargo la dirección de la producción y las tareas administrativas adscritas a dicha función están desempeñadas por 3 mujeres

Martos

Las 8 personas realizan sus funciones en el taller de producción

Distribución de plantilla por edades

Mungia

La plantilla de la empresa tiene una edad media de 40.89 años mientras que la edadmedia del colectivo de mujeres es de 33.6 años.

Martos

La plantilla de la empresa tiene una edad media de 45.77 años

Distribución de plantilla por antigüedad

La plantilla tiene una antigüedad media de 7.6 años. El colectivo de mujeres tiene una antigüedad media de 7.3 años, muy similar a la media de la empresa

Martos

La plantilla tiene una antigüedad media de 12.14 años.

Distribución de plantilla por nivel de formación

La empresa no dispone de la formacióna académica de la mayoría de sus empleados

Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

En las funciones de dirección de la empresa el 75 % está representado por hombres mientras que el 25 % está representado por mujeres.

En el caso de las funciones y tareas de producción el 98 % son hombre mientras que en las tareas administrativas de dicha función el 100% son mujeres

Distribución de plantilla por jornada

La distribución de la jornada de trabajo, en el caso de jornada completa, es la misma para ambos colectivos .
En el caso de reducciones de jornada, por ejm por guarda de hijos, cada persona elige la opción mas conveniente.

Distribución de plantilla por tipo de contrato

Respecto a la tipología de contrato, se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres suponiendo el 85% del total de contratos existentes en la organización.
De esta manera, la política contractual de la empresa, al optar por los contratos indefinidos, genera estabilidad en la plantilla y propician la seguridad laboral y, por tanto, el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Este hecho pone de manifiesto que la voluntad prioritaria de la empresa es hacer un equipo compacto y permanente, fidelizando la plantilla con contratos indefinidos.

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

El tipo de vinculación es laboral para el 100% de la plantilla, no habiendo distinción entre hombres y mujeres.

Distribución de plantilla por nivel jerárquico

En lo que se refiere a la segregación vertical o distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades, las mujeres se concretan en una persona con responsabilidad de dirección de producción, 2 administrativos y 1 persona en la planta de producción

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

➢ Procesos de selección y contratación

Ingresos en el último año

En el último año no hemos tenido ninguna incorporación a la empresa

Ceses en el último año

En el último año hemos tenido 8 ceses, todos hombres, motivados por la disminución de la demanda, 3 bajas voluntarias, una mujer y dos hombre y una persona, varón, fin de contrato relevo

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

El proceso de selección tiene una primera fase que consiste en la contratación del personal a través de una empresa de trabajo temporal y una vez evaluada las competencias del trabajador se formaliza el contrato por parte de la empresa.

En el caso de puestos de responsabilidad y/o dirección, la selección se realiza a través de RRHH y en función de la posición con la ayuda de una entidad externa de selección. En cualquiera de los casos, el departamento de RRHH es quien toma la última decisión al respecto de la incorporación.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección utiliza un lenguaje no sexista.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Se procurará que en todas las ternas de candidatos/as finalistas haya presencia de candidatos/as del género menos representado en ese tipo de puestos o en el departamento, área o dirección en cuestión, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el puesto".

El proceso de selección se inicia en el momento que llega al Departamento de RR.HH. el documento de Solicitud de Personal. Esta necesidad puede también ser detectada con la planificación anual o a través de procedimientos estacionales.

Las entrevistas son realizadas por el Departamento de RRHH.

El proceso de selección de Personal se lleva a cabo desde la propia entidad, ello depende en gran medida del perfil buscado y de los requisitos de la vacante a cubrir, que son definidos conjuntamente por el Área que precisa el candidato y por el Departamento de RRHH. Asimismo, se acude a la promoción interna para proveer de personal a los diferentes departamentos, a determinados servicios y para cubrir cargos vacantes, y a la selección de personal ajeno a la entidad cuando se requieren perfiles muy específicos (que no se han podido cubrir internamente).

Podemos concluir que, tanto los Procesos de Reclutamiento y Selección como la documentación complementaria analizada son **neutros**, **no existe diferenciación en función del género**, por lo que no se detecta ningún tipo de acción discriminatoria

➢ Promoción profesional

Promociones de los últimos años

En el año 2024, no ha habido ninguna promoción profesional.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

Todas las vacantes para acceder a las promociones se estudian con los responsables de cada departmento para evaluar si alguan persona de la plantilla puede ocupar dicha fubniones, a partir de ese momento el responsable del departamento y gerencia contactan con las personas promocionables

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de promoción.

El lenguaje utilizado en los formularios de promoción es un lenguaje no sexista.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.

En lo que respecta a la promoción del personal, la empresa cuenta con un proceso de promoción que se detalla a continuación:

El Plan de promoción se origina en tres posibles fuentes:

a) Un directivo/a o mando con personal a su cargo, decide proponer una formación que considera necesaria para uno/a de sus colaboradores/as a la Dirección de RH de su empresa.
b) La Dirección de RH de la empresa, detectan una persona con potencial para realizar un Plan de promoción.
c) RRHH decide la aplicación de un Plan de promoción a personas con potencial de cualquiera de los puestos de trabajo.

En cualquiera de estos casos, cada órgano responsable procede a diseñar un Plan de promoción para la persona en cuestión, en el que deben estar contempladas las diversas fases y aspectos del mismo, incluyendo las acciones formativas correspondientes con o sin coste, calendario, etc.

En el caso de ser necesaria formación, se procederá a realizar la solicitud de formación oportuna que deberá ser firmada por la Dirección de RH de la empresa y por la Dirección General/Gerente de la empresa. Cuando sea RRHH quien decida la aplicación de un Plan de promoción que implique formación, la solicitud deberá ser firmada, además de por los anteriores, por la propia Dirección.

Formación

En relación con la formación, son iguales tanto hombres como mujeres en formación de carácter general (prevención de riesgos laborales, entre otras), no siendo igual para el caso de las materias asociadas a cada posición funcional..

Está establecida una oferta formativa corporativa a través del cual se definen diferentes tipos de formación:

- Técnica: asociada al puesto de trabajo que se desempeñe. De carácter obligatorio.
- Para todo el personal: Prevención de Riesgos laborales

En el caso de nuevas incorporaciones, hay establecida una formación inicial de una semana de duración.

La formación es impartida fundamentalmente en horario laboral, salvo excepciones justificadas para poder garantizar la prestación del servicio.

Acceso formación

En los planes formativos se garantiza el acceso igualitario en todas las acciones formativas.

Destacamos, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Se continúa trabajando en impulsar la formación necesaria para el desempeño de las funciones propias de cada puesto, como manera de profesionalizar aún más a nuestras plantillas.
- Formación y concienciación en Prevención de Riesgos Laborales con la realización de campañas de información y sensibilización sobre

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Las acciones formativas se definen a partir de las necesidades expresadas por la dirección de cada área

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación.

El lenguaje utilizado en los formularios de formación es un lenguaje no sexista.

➢ Clasificación profesional

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Para la valoración de puestos y clasificación profesional se utiliza calsificación

Directivo
Responsable funcional
Administrativo
Supervisor
Peon especialista
Administrativo

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa

La distribución de la plantilla por grupo profesional se reflejan en el punto anterior de análisis cuantitativo de la plantilla.

2	Directivos
2	Responsable funcional
2	Administrativo
5	Supervisor
52	Peon especialista

➢ Retribuciones

En este particular, diferenciaremos los centros de producción de Mungia y Martos.

En el caso de la planta de Mungia, diferenciando por categoría profesional

Peon especialista: Respecto a la media de la remuneración de la categoría, el rango es de +% 15 superior a la media y el caso inferior de -14 %. Diferenciando por genero, el caso de las mujeres su remuneración es 4.7 % superior a la media

Supervisor; Respecto a la media de la remuneración, el rango salarial es de +% 7 superior a la media y el caso inferior de -3.5 %.

Administrativos: Respecto a la media de la remuneración, el rando salarial de % 8.5 superior a la media y el caso inferior de -8.3 %.

En el resto de categorías las funciones realizadas dificultan las compartiva entre sus remuneraciones

En el caso de la plantilla de Martos, donde todo el personal tiene la misma categoría, el rango salarial respecto de la media es del 8.2 % para el rango superior y el -5.3 % para el rango inferior

En el caso de la planta de Martos, diferenciando por categoría profesional

Peon especialista: Respecto a la media de la remuneración de la categoría, el rango es de +% 4 superior a la media y el caso inferior de -10.5 %. Diferenciando por genero.

Para el resto de categorías, no existen datos comparables daoq ue solo tenemos 1 persona por categoría

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en material salarial se ha obtenido del registro retributivo facilitado por la empresa

Los datos de salarios demuestran que, para los componentes salariales obligatorios (salarios fijos de convenio colectivo, sin pluses de actividad), no se producen apenas saltos significativos.

Por su parte, en los componentes salariales voluntarios de grupos profesionales con personal a cargo y de especial responsabilidad (por ejemplo, directores) se producen diferencias significativas que tienen que ver con varias situaciones que aplican a cada puesto de trabajo: mayor antigüedad, tipo de responsabilidad.

Tras el análisis de esta información detallar a modo de resumen que no existe brecha salarial. El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. En principio no se detectan ninguna discriminación relacionada con el salario.

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

los conceptos salariales aplicados en toda la organización son:

Salario base

Incentivo
Antigüedad
Prima voluntaria
Plus convenio
Mejora voluntaria
Nocturnidad
Plus de asistencia
Plus carencia de incentivos
Plus de absentismo
Plus de transporte
Asuntos propios
Plus escolaridad
Gratifiación voluntaria
Plus de turnicidad
Prima de rendimiento
Complemento bruto
Incentivos
Kilometraje

Los conceptos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.
Unicamente existe diferenciación entre los diferentes centros en función de los convenios colectivos de cada región.

- **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

VARIABLES Y DEFINICIONES

a) La media aritmética o promedio representa el reparto equitativo, el equilibrio, la equidad. Es el valor que tendrían los datos, si todos ellos fueran iguales. O, también, el valor que correspondería a cada uno de los datos de la distribución si su suma total se repartiera por igual.
b) Si se ordenan todos los datos, de menor a mayor, la mediana es el valor que ocupa la posición central. Si el número de datos es par, la mediana es la media aritmética de los dos centrales.

3. METODOLOGIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Para la formulación del registro retributivo adjunto se han tenido en cuenta los siguientes datos desagregados por sexo:

1. Salario total anual y diferenciales
2. Salario base anual y diferenciales
3. Complementos salariales anuales y diferenciales
4. Percepciones extrasalariales y diferenciales
5. Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género

Todos ellos desglosados por alguna de las siguientes posibles distribuciones:
- Categoría profesional
- Grupo profesional
- Puesto de trabajo

El periodo de referencia es de un año natural, salvo que existan cambios significativos de alguno de los conceptos.

4. HOMOGENIZACIÓN/NORMALIZACIÓN DE LOS DATOS

La comparación de salarial debe realizarse con valores homogéneos, por lo que deben normalizarse las retribuciones de los trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes peculiaridades:

- Las retribuciones de los trabajadores a tiempo parciales deben equiparse a jornada completa.
- Los trabajadores de tipo de cobro diario deben normalizarse a tipo de cobro mensual.
- Los trabajadores con periodo de IT/AT, absentismo, huelga, se normalizan sin tener en cuenta esas situaciones.
- Los trabajadores que no han estado en alta en todo el ejercicio, se normaliza el cálculo teniendo en cuenta la última retribución fija.

La auditoria retributiva se ha realizado con los datos de las remuneraciones del año 2024 de toda la organización.
En la misma, se comparan categorías profesionales con personal masculino y femenino. Descartando las categorías profesionales donde sólo exista una persona.

De la Auditoría Retributiva se desprenden las siguientes conclusiones:

- Esta Auditoría retributiva da cumplimiento al RD 902/2020.

- Los resultados del Registro Retributivo tomando como base los diferentes puestos de igual valor, indican que:

    - Teniendo en cuenta las retribuciones totales promediadas percibidas de hombres y mujeres en la categoría de peon especialista, salario base, para un colectivo de 50 personas (48 h + 2 m) , las mujeres perciben una remuneración un 5 % menor a los hombres

  Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Es decir, en este caso no es necesaria esa justificación.

- Como plan de acción se establece lo siguiente:
    - Revisar anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.

La vigencia y periocidad de la auditoria retributiva será la misma que tenga el Plan de Igualdad.

➢ Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo
La jornada de trabajo es la misma para mujeres que para hombres.

Horario y distribución del tiempo de trabajo
El horario y distribución del tiempo de trabajo es la mismo para mujeres que para hombres
Régimen de trabajo a turnos
Se trabaja en tres turnos, mañana, tarde y noche. No existe desigualdad en la distribución de los turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

En la empresa está establecida una Política Retributiva que está definida para la formulación e implementación de estrategias y políticas dirigidas a recompensar a los empleados justa, equitativa y consistentemente de acuerdo a su aportación a la empresa.

En dicha política están establecidos los principios en los que se basan: equidad, consistencia y transparencia.

En la Política también se establece la progresión salarial estando ésta vinculada a un método consistente de evaluación, asociada a la antigüedad, experiencia, desempeño o contribución, habilidades, etc. Se establecen vínculos entre los sistemas de evaluación del desempeño y las revisiones salariales. Se aplica tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Las compensaciones extrasalariales están reguladas a través de la Política Retributiva en base a la función que realiza el empleado/a, independientemente de cualquier factor asociado al género.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales para evitar los accidentes asi como para la comodida, ergonomía de los trabajadores

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
No se traslada ningún problema respecto a la desconexión digital, ya que una vez finalizada la jornada de trabajo no se interrumpe el tiempo de descanso

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

El sistema de clasificación es por por categoría profesional de acuerdo a las funciones desarroladas en la empresa.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
Las suspensiones o extinciones de contratos producidas han sido debidos a la disminución de la demanda, afectando esclusivamnete a los hombres

Permisos y excedencias del último año

En el año 2024 sólo hemos tenido un caso de excendencia
Respecto a este particular, la empresa estudiará cada caso

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo
No se ha puesto en marcha en ninguna ocasión el procedimiento de lucha contra el acoso sexual.

Ausencias no justificadas
No se han indicado ausencias no justificadas.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.
No se han producido cambios sobre movilidad funcional.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en la empresa.

Las inaplicaciones de convenio

No se han producido inaplicaciones de convenio.

Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo.

No se dispone de sistema de valoración de puestos de trabajo.

➢ Infrarrepresentación femenina

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

La representación de mujeres son 4 personas que representa el 7 % de la plantilla total, de las cuales 1 de ellas es la Directora de Producción, 2 son administrativas del área de producción y 1 persona trabaja en tareas de producción

Representación legal
La representación legal esta formada exclusivamente por hombres, elegidos libremente en sus elecciones sindicales

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa, así como los especificados más concretamente en las Guías de paternidad y maternidad publicadas por la empresa.

Entre estos permisos cabe destacar: el permiso por nacimiento, días libres por enfermedad u hospitalización de un familiar, cambio de domicilio, etc.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

La empresa procede al proceso de autorización de los derechos de conciliación a demanda de ls necesidades de la plantilla

Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

No se han observado que a las personas que tengan personas a su cargo le hayan afectado las prerrogativas empresariales.

➢ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado en la Comisión negociadora, y en el se contemplan todos estos aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
    - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
    - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
    - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
    - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
    - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
    - Diligencia y celeridad del procedimiento
    - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

➢ Violencia de género

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección utiliza un lenguaje no sexista, al igual que las imágenes en las ofertas de empleo.

Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos

Se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia.

No se dispone de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. y sus condiciones son adecuadas.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

- Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

No existe procedimiento respecto a la selección y contratación, y se funciona mucho por referencias sin entrar a formar parte de un proceso de selección.

Formación:
Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. Las acciones formativas son diseñadas y aplicadas en función de las necesidades detectadas independientemente de si es hombre o mujer la persona que ocupa el puesto de trabajo. Suelen llevarse a cabo dentro del horario de trabajo a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

Promoción:
No existe un sistema de promoción establecido, lo que genera dudas a la hora de poder conocer que criterios o aspectos se tienen en cuenta para promocionar.

Clasificación profesional:

En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales se utiliza la categoría de peon especialita para la práctica mayoría de la plantilla de producción

Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

No existen diferencias salariales ni brecha salarial por género, ni entre el mismo género

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redunda en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

Infrarrepresentación femenina
La empresa se considera masculinizada al existir mayoría de hombres, 93 %

Retribuciones

Tras el análisis de esta información detallar a modo de resumen que no existe brecha salarial. El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. En principio no se detectan ninguna discriminación relacionada con el salario.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que es conocido por toda la organización.

Violencia de genero
No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Otros

La representación legal de las personas trabajadoras son varones

Se observa una empresa masculinizada ya que el 94% son hombres.

- Ámbitos prioritarios de actuación.

  Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:
  - Proceso de selección y contratación
  - Promoción profesional

- Objetivos generales.

  Se indican en el punto 7 del presente informe.

- Propuestas de actuación.

  Se indican en el anexo IV del presente informe.

13.4. ANEXO IV. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de seguimiento y evaluación será realizado en base al ítem Nivel de implantación y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreará con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

I Prioridad alta
II Prioridad media-alta
III Prioridad media
IV Prioridad baja

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar el documento de COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD y divulgarlo entre la plantilla	SI/NO Documento elaborado Nº y % personas que lo han visualizado con respecto a la totalidad de la plantilla	Recursos Humanos Comité de empresa Gerencia	Gerente	MEDIA	Abril 25		Primer seguimiento: Julio 25 Segundo seguimiento: Dic 25	Evaluación intermedia: Evaluación final:	
Proceso de selección y contratación	Informar en la intranet	Intranet	RRHH Gerencia	MEDIA	Sept 25		Primer seguimiento: Sept 25 Segundo seguimiento: Junio 26	Evaluación intermedia: Evaluación final:	
Promocion profesional	Informar en la intranet	Intranet	RRHH Gerencia	MEDIA	Sept 25		Primer seguimiento: Sept 25 Segundo seguimiento: Junio 26	Evaluación intermedia: Evaluación final:	

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Creacion de categorías profesionales	SI/NO	Recuros humanos Comitéde empresa Gerencia CEO	CEO	ALTA	Julio 25		Primer seguimiento: Sept 25 Segundo seguimiento: Julio 26	Evaluación intermedia: Evaluación final:	