PLAN DE IGUALDAD

FORJADOS SANTA COMBA S.L.

SANTA COMBA
PREFABRICADOS

Vanessa Cabaleiro
Agente de igualdad

ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN....1
B. MARCO LEGISLATIVO....3
C. PRINCIPIOS GENERALES....4
D. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD....4
E. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD....5
F. ÁMBITO DE APLICACIÓN....6
G. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN....7
H. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA....11
I. OBJETIVOS GENERALES....12
J. MEDIDAS....12
K. MEDIOS Y RECURSOS....29
L. CALENDARIO DE ACTUACIONES....31
M. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN....35
N. APROBACIÓN Y FIRMA....40
O. ANEXOS....41

A. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida ".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que "constituye 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." Y "constituye 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".

Por otra parte, en su artículo 48 establece que "*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*".

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de FORJADOS SANTA COMBA S.L. (2023 - 2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias

de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

B. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con 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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por laelaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

C. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal**. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo**. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador**. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado**. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico**: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente**. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible**. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal**. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

D. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de FORJADOS SANTA COMBA S.L son los siguientes:

I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado. Ver Anexo I

II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

    Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación,

formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

VI. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.

VII. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**. De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

E. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de igualdad

JUAN LUIS LÓPEZ FDEZ	CONSEJERO DELEGADO
AMADEO ESPASADÍN	AUX ADMINISTRATIVO
NATALIA LÓPEZ LEMA	AUX RRHH
FRANCISCO TORREIRA	ENCARGADO GENERAL
PABLO OREIRO SERRANO	COMERCIAL
JOSE CARLOS FDEZ DANS	ARQUITECTO TÉCNICO

F. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, 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

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que Forjados Santa Comba S.L tiene ubicado en Galicia.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se incluye a continuación la información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FORJADOS SANTA COMBA S.L.					
NIF	B15025505B-150					
Domicilio social	LUGAR BRAÑA RICA, S/N Santa Comba, 15840, La Coruña					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	1076					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JUAN LUIS LOPEZ FERNANDEZ					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO					
Telf.	686962077 - 981880351					
e-mail	ADMINISTRACION@SANTACOMBAPREFABRICADOS.COM					
Responsable de Igualdad						
Nombre	JUAN LUIS LOPEZ FERNANDEZ					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO					
Telf.	686962077 - 981880351					
e-mail	ADMINISTRACION@SANTACOMBAPREFABRICADOS.COM					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	DERIVADOS DEL CEMENTO					
CNAE	2361					
Descripción de la actividad	FABRICACIÓN DE ELEMENTOS PREFABRICADOS					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMUNIDAD AUTÓNOMA GALLEGA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	68	Total	69
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	7.433.314€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres	3	Total	3

A fecha de 13 de abril de 2023, se aprueba el diagnóstico de situación de Forjados Santa Comba, siendo los resultados, los siguientes que aquí se exponen:

El total de plantilla de la entidad es de 1 mujer (1%) y 68 hombres (99%), es decir, 69 personas en total. De este análisis podemos extraer que la empresa tiene una plantilla con infrarrepresentación femenina, propia del sector masculinizado al que pertenece.

A tenor de los datos obtenidos por parte de la empresa en el análisis salarial realizado, y siguiendo las pautas establecidas por el Ministerio de Igualdad en cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se ha analizado la totalidad de la plantilla de la empresa durante el año 2022 en una herramienta Excel proporcionada por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) que se adjunta con este plan.

FORJADOS SANTA COMBA, S.L. se trata de una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de derivados del cemento. Por este motivo, se ha realizado un análisis estadístico para comprobar la posible existencia de desigualdades en el seno de la empresa.

Existen en la empresa dieciséis puestos de trabajo que serían:

- CONSEJERO DELEGADO
- ENCARGADO GENERAL
- ARQUITECTO TECNICO
- INGENIERO INDUSTRIAL
- DELINEANTE
- DELINEANTE DE 2ª
- CONSEJERO DELEGADO
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR DE RRHH
- OFICIAL DE 1ª
- OFICIAL DE 2ª
- OFICIAL DE 3ª
- PEON
- COMERCIAL
- CHOFER
- CONDUCTOR

La empresa retribuye a sus trabajadores según los importes que marca el Convenio colectivo de derivados del cemento, para así no provocar desigualdades o discriminaciones salariales graves. Por ello, debemos definir una estrategia de acciones, para implementar una serie de objetivos en busca de una mayor igualdad en la empresa y potenciar la contratación de mujeres en la misma, siempre desde una perspectiva de la objetividad de los procesos de selección propios de FORJADOS SANTA COMBA, S.L.

En el análisis de los resultados en la encuesta realizada a la plantilla, el 100% de los encuestados afirman estar informados del proceso de desarrollo del plan de igualdad y están de acuerdo de forma unánime con la puesta en marcha.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El total de plantilla de la entidad es de 1 mujer (1%) y 68 hombres (99%), es decir, 69 personas en total.

Acerca de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en FORJADOS SANTA COMBA, S.L., no se ha aportado información documental, pero se indica que son los propios trabajadores los que proporcionan su curriculum a la empresa para ser contratados, sin necesidad de anunciarse. Respecto a las barreas externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía se señala que únicamente puede ocurrir por la escasez de perfiles con la formación requerida para los puestos de producción y la ausencia de candidatas.

Por otra parte, la empresa todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

En el análisis de los resultados en la encuesta realizada a la plantilla:

- Los encuestados piensan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo.

RETRIBUCIÓN

La información en materia salarial se ha obtenido de la auditoría retributiva. Los resultados obtenidos indican que:

- Es necesario favorecer la inserción de mujeres.
- Hay que crear un protocolo de promoción profesional con métodos para favorecer la escalada interna.

Analizando las políticas salariales que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que FORJADOS SANTA COMBA, S.L., no dispone de una política salarial establecida, las retribuciones se realizan tal y como establece siempre el convenio colectivo de derivados del cemento.

Con respecto a los resultados de la encuesta sobre esta temática:

- Los trabajadores y trabajadora encuestados piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

Por otra parte, y dando cumplimiento a la normativa en materia de planes de igualdad, FORJADOS SANTA COMBA, S.L., ha procedido a realizar su diagnóstico y auditoría retributiva para adaptarse a la legislación vigente y proceder a realizar su Plan de Igualdad (2023 – 2027).

FORMACIÓN
Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la empresa no dispone de un Plan de Formación formalmente definido o documentado.

El personal puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.

En el análisis de los resultados del área de formación en la encuesta realizada a la plantilla:

- Vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atienda a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme

PROMOCIÓN
En la empresa, por norma general, no se realizan promociones ni disponen de ningún sistema interno establecido para ello.

En el análisis de los resultados en la encuesta realizada a la plantilla:
- Los encuestados piensan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción interna, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
En la empresa el trabajo se realiza de forma presencial y dispone de los mecanismos propios del convenio colectivo de aplicación, para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que FORJADOS SANTA COMBA, S.L., haya implantado medidas adicionales.

En el análisis de los resultados a la pregunta de la encuesta sobre las dificultares para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal en la encuesta realizada a la plantilla:

- Cabe destacar que un 66% de los trabajadores tienen hijos o personas dependientes a cargo, pero la plantilla íntegra coincide en la encuesta que no existe ningún problema a la hora de conciliar existiendo medidas o facilidades para ello dentro de la propia empresa.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que hay una infrarrepresentación de mujeres en la empresa.

En el análisis de los resultados en la encuesta realizada a la plantilla:

- A las razones que creen que puede justificar la masculinización de la empresa, de forma unánime responden a la encuesta que no existe ningún tipo de discriminación, ni que la causa sea por malas experiencias anteriores en contratación de mujeres, pero si están de acuerdo que la causa está sujeta al tipo de sector y trabajo que se realiza el cuál es más demandado por hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORJADOS SANTA COMBA S.L., no utiliza publicidad o lenguaje sexista y la imagen que transmite la empresa, como el lenguaje empleado, es igualitario.

Por el momento no se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el análisis de los resultados en la encuesta realizada a la plantilla:

- La mayor parte de la plantilla encuestada, piensa que en la entidad no se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas, considerando que hay un clima igualitario en ese aspecto.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

No se establece ninguna acción adicional al respecto más allá de las establecidas en el convenio.

H. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2023 - 2027), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

Por otra parte, y dando cumplimiento a la normativa en materia de planes de igualdad, FORJADOS SANTA COMBA S.L., ha procedido a realizar la auditoría retributiva para adaptarse a la legislación vigente y proceder a la realización de su Pla de Igualdad (2023 – 2027). Los resultados de la auditoría retributiva se presentan anexados a este plan.

I. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Aumentar el número de trabajadores que acceden a cursos formativos.

J. MEDIDAS

1 SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida: Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo únicamente cuando éstas se hagan, el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Aplicación de lenguaje no sexista en las fichas de perfil de puestos de trabajo, así como en los procedimientos de selección y contratación y los formatos relacionados.
Empleo de un CV ciego en la última fase de decisión de los procesos de selección para puestos de responsabilidad o de más de 1 año de duración.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	*Nº de vacantes anunciadas – Detalle de todas las vacantes publicadas cumpliendo los requisitos establecidos en la medida.* *Nº de total de procesos de selección* *Nº y porcentaje desagregado por sexo de las candidaturas presentadas* *Revisión de las ofertas de empleo para evitar posible carácter discriminatorio de las ofertas.* *Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista.*

Prioridad	Alta		
Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

2 CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.

Medida: Registro salarial

Realizar un registro retributivo anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales opuestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debeser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 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).

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Enero 2024, 2025 y 2026.
Indicadores	*Elaborar anualmente un registro con valores medios de salarios desagregados por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo.* *Realizar el análisis del registro* *Brecha supera el 25% (si/no)*
Prioridad	Alta

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

Medida: Denominación de la clasificación profesional neutra

Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Octubre-Noviembre 2023
Indicadores	*Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro*
Prioridad	Alta

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

4 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

Medida: Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado.

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo subrepresentado.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	*Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida* *Disminución segregación horizontal* *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
Prioridad	Media

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal,papelería y suministros

5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en la empresa.
- Anunciar internamente vacantes en puestos de trabajo y promoción interna.

Medida: Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones

Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos (Dirección)

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Junio 2023 - Junio 2024
Indicadores	*Entidad y/o persona docente* *Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)* *Lugar y fecha de celebración*
Prioridad	Media

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc.	Coste ponentes y organización de lacharla

Medida: Definir criterios objetivos para establecer planes de desarrollo profesional para los trabajadores de la empresa

> Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Enero 2024 - Diciembre 2024
Indicadores	*Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)* *Detallar todas las vacantes de manera interna comprobando que han llegado a toda la plantilla por igual* *Elaboración e implantación de un procedimiento de promoción interna* *Nº de vacantes anunciadas.*
Prioridad	Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

6 FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medida: Charla formativa en género al Comité de Igualdad

Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y/o RLT.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Junio 2023 – Agosto 2023
Indicadores	*Entidad y/o persona docente* *Lugar y fecha de celebración* *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…)* *Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad* *Satisfacción percibida*
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Enero 2024 - Noviembre 2024

Indicadores
Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Ponentes o docentes
Satisfacción percibida

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla.

Medida: Permiso para atender emergencias

Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas. Concretar los tipos de emergencias que abarca la medida.

Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Enero 2024 - Junio 2024		
Indicadores	*% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso*		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Facilitar la elección de periodos vacacionales

> Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales por acuerdo entre la empresa y la persona afectada en medida de lo posible.

Responsables	Responsable de RRHH
Fecha	Septiembre 2023 - Noviembre 2023
Indicadores	*Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad* *Proceso de elección de vacaciones definido (si/no)* *Resultados obtenidos*
Prioridad	Media

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

8 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad.

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Junio 2023 - Octubre 2024

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*
Alcance
Canales de información utilizados

Prioridad Alta

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género

Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Junio 2023 - Mayo 2024

Indicadores	*Alcance* *Manual realizado (si/no)* *Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)*		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas e internas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones tanto externas como internas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Responsables	Responsable de RRHH		
Fecha	Septiembre 2023 - Abril 2024		
Indicadores	*Revisión del lenguaje (si/no)* *Revisión de las imágenes (si/no)* *Enumerar fuentes revisadas*		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@..... es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Septiembre 2023 – Septiembre2024

Indicadores
Buzón de sugerencias implantado (si/no)Metodología definida (si/no)
Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas
Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdady Responsable de Sistemas informáticos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal,papelería y suministros

Medida: Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad

Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

Responsables Comité de igualdad

Fecha Octubre 2025 - Diciembre 2025

Indicadores	*Encuesta realizada (si/no)* *Informe de resultados realizado (si/no)Nº de respuestas por sexo*		
Prioridad	Baja		
Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Comisión de Igualdad, personal delDepartamento de Marketing	Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.	Costes de personal,papelería y suministros

9 SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Enero 2024 - Febrero 2024

Indicadores	*Formación impartida (si/no)* *Lugar y fecha de celebración* *Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista…)* *Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad* *Satisfacción percibida*
Prioridad	Alta

Medios y recursos	**Humanos**	**Materiales**	**Económicos**
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables	Responsable de RRHH y PRL
Fecha	Octubre 2023 - Diciembre 2023
Indicadores	*Alcance* *Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas* *Protocolo difundido (si/no)* *Protocolo realizado (si/no)* *Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)*
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

10 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social
- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables

Medida: Código de conducta

Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.

Responsables	Responsable de la empresa
Fecha	Junio 2024 - Junio 2025
Indicadores	*Código de conducta difundido (si/no)* *Código de conducta elaborado (si/no)*
Prioridad	Media

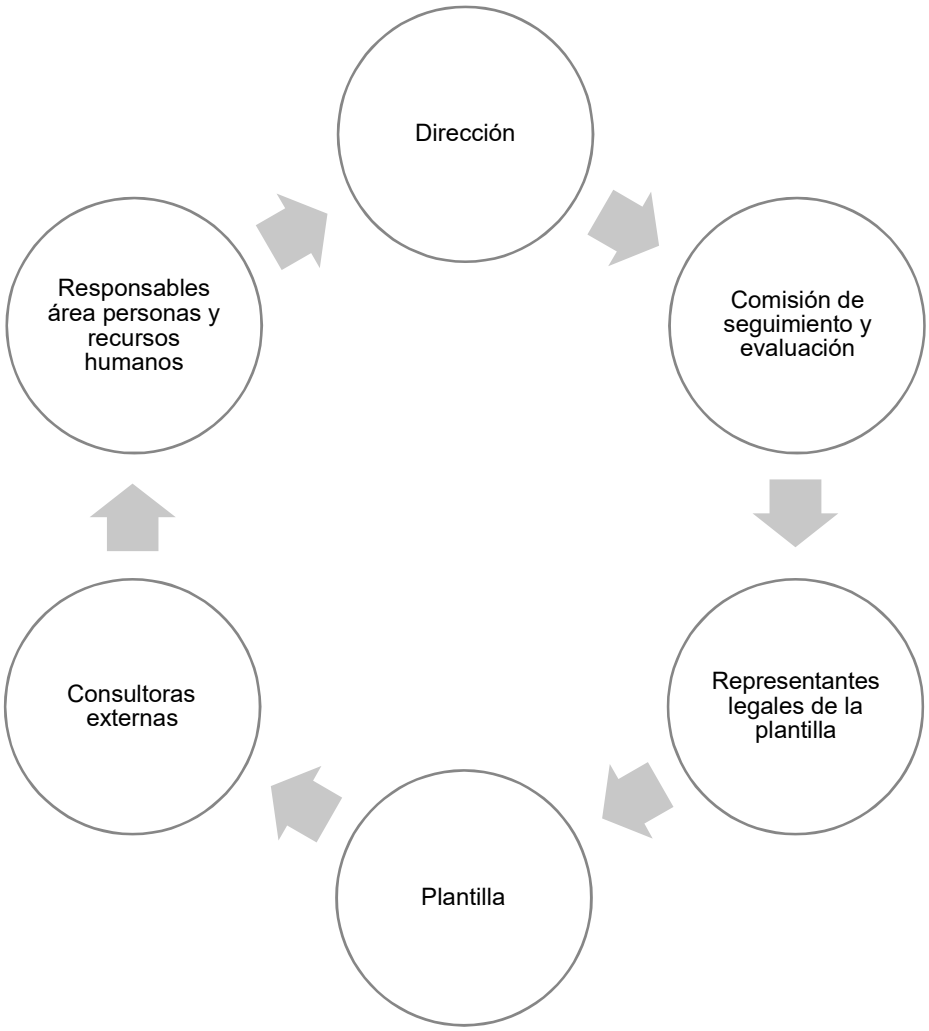
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de RSC	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

K. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:


Dirección
Comisión de seguimiento y evaluación
Representantes legales de la plantilla
Plantilla
Consultoras externas
Responsables área personas y recursos humanos

L. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023												2024												2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
SELECCIÓN DE PERSONAL																																																
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES																																																
Registro salarial																																																
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																
Denominación de la clasificación profesional neutra																																																
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																
Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado.																																																

	2023												2024												2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																
Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones																																																
Definir criterios objetivos para establecer planes de desarrollo profesional para los trabajadores de la empresa																																																
FORMACIÓN																																																
Charla formativa en género al Comité de Igualdad																																																
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																																
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																
Permiso para atender emergencias																																																
Facilitar la elección de periodos vacacionales																																																

	2023												2024												2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género																																																
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas e internas																																																
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad																																																
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																																
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																																
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																																

	2023												2024												2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL																																																
Código de conducta																																																

M. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º **Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser lleva llevado a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejorías obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del pan es inadecuado o insuficiente.
c) En caso de fusión, absorción, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido del éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstas reglamentariamente.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de seguimiento

JUAN LUIS LÓPEZ FDED	CONSEJERO DELEGADO
AMADEO ESPASADÍN	AUX ADMINISTRATIVO
NATALIA LÓPEZ LEMA	AUX RRHH
FRANCISCO TORREIRA	ENCARGADO GENERAL
PABLO OREIRO SERRANO	COMERCIAL
JOSE CARLOS FDEZ DANS	ARQUITECTO TÉCNICO

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	2023											
					MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2024											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2025											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

	2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

	2027											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY							
Seguimiento												
Evaluación												

6. Aprobación y firma

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha de 6 de junio de 2023.

O. ANEXOS

Anexo I. Compromiso de la Dirección

Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento

Anexo III. Actas de Aprobación del Plan de Igualdad

Anexo IV. Auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo

Anexo I. Promoción de la negociación del plan de igualdad

Compromiso de la dirección de empresa

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa FORJADOS SANTA COMBA S.L, N.I.F. B15025505 y domicilio social Lugar Braña rica S/N Santa Comba, 15840, CNAE 2361, Convenio Colectivo aplicable del Sector Derivados del Cemento, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de FORJADOS SANTA COMBA S.L, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, en La Coruña, cuenta con 69 trabajadores y representante legal.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- 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
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Lugar Braña rica S/N Santa Comba, 15840, y como persona de contacto a Juan Luis López Fernández, con email info@santacombaprefabricados.com, y teléfono 686962077.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Juan Luis López Fernández y DNI 33250730K del representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Santa Comba, a 13 de abril de 2023.

Firma:

Anexo II. Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Santa Comba, día 28 de abril de 2023, reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Juan Luis López Fernández (consejero delegado)
- Amadeo Espasadín (auxiliar administrativo)
- Natalia López Lema (auxiliar RRHH)

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Francisco Torreira (encargado general)
- Pablo Oreiro Serrano (comercial)
- Jose Carlos Fernández Danz (arquitecto técnico)

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FORJADOS SANTA COMBA S.L, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Juan Luis López Fernández (consejero delegado)
- Amadeo Espasadín (auxiliar administrativo)
- Natalia López Lema (auxiliar RRHH)

En representación de la plantilla por[1]:

- Francisco Torreira (encargado general)
- Pablo Oreiro Serrano (comercial)
- Jose Carlos Fernández Danz (arquitecto técnico)

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Juan Luis López Fernández y Secretario/a AMADEO ESPASADÍN.

Serán funciones de la Presidencia:

Acordar las reuniones

Serán funciones de la Secretaría:

Ayudar al presidente

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse semestralmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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.

3.2. 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 Negociadora podrá contará con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Vanessa Cabaleiro y Víctor Cabaleiro, que intervendrán con voz si fuese necesario, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, 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.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 28 de abril de 2023.

Firma:

En representación de la empresa:

Firma:

En representación de los trabajadores:

Anexo III. Acta de aprobación del plan de igualdad

Reunida en Santa Comba, día 6 de junio de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Forjados Santa Comba S.L, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Juan Luis López Fernández (consejero delegado)
- Amadeo Espasadín (auxiliar administrativo)
- Natalia López Lema (auxiliar RRHH)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Francisco Torreira (encargado general)
- Pablo Oreiro Serrano (comercial)
- Jose Carlos Fernández Danz (arquitecto técnico)

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Forjados Santa Comba S.L, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día 6 de junio de 2023.

Firma

En representación de la empresa:

Firma

En representación de los trabajadores:

Anexo IV. AUDITORIA RETRIBUTIVA Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

AUDITORÍA SALARIAL

FORJADOS SANTA COMBA S.L.

AUDITORIA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.
Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.
Atendiendo a lo establecido en la Guía de la OIT "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos", se han asignado unos pesos para cada tipo de factor de acuerdo a los siguientes intervalos:

A. **Conocimientos y aptitudes**. De 40%.
B. **Responsabilidad**. De 30%
C. **Esfuerzo**. De 10%
D. **Condiciones de trabajo**. De 20%.

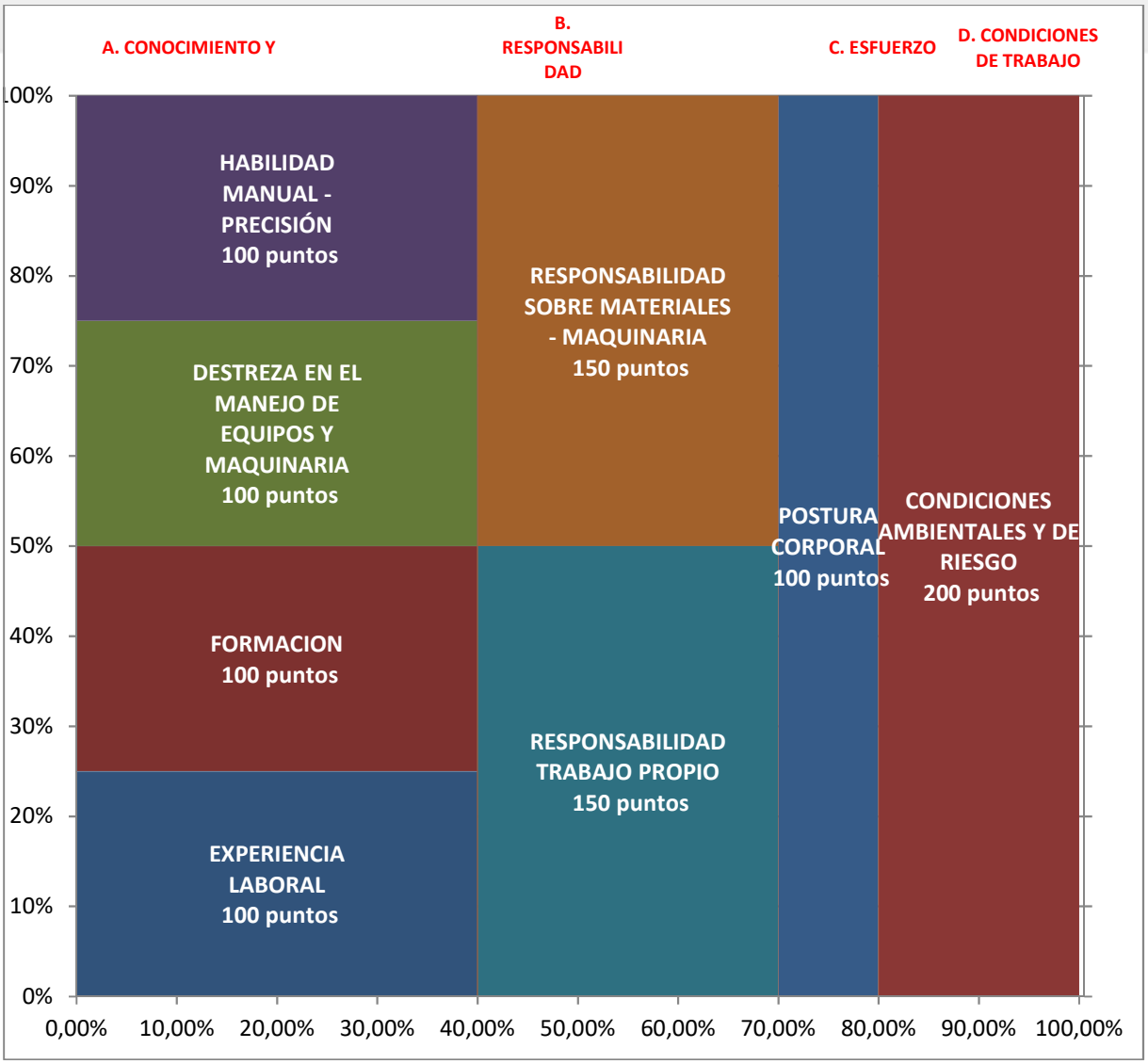
Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 pone a disposición de las empresas una Herramienta de "Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las empresas con Perspectiva de género" (SVPT), lo cual nos ha posibilitado diseñar nuestro propio **SVPT incorporando la perspectiva de género**, y utilizarlo para valorar los puestos de trabajo de la empresa, determinando un sistema de retribución y comparándolo con la realidad de nuestra organización.
Para la definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo hemos seguido los siguientes pasos:

1. Definición de los de factores de valoración, agrupados en los cuatro tipos.
2. Asignación de pesos a:
    - Los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%.
    - Cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.
3. Análisis del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
4. Análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

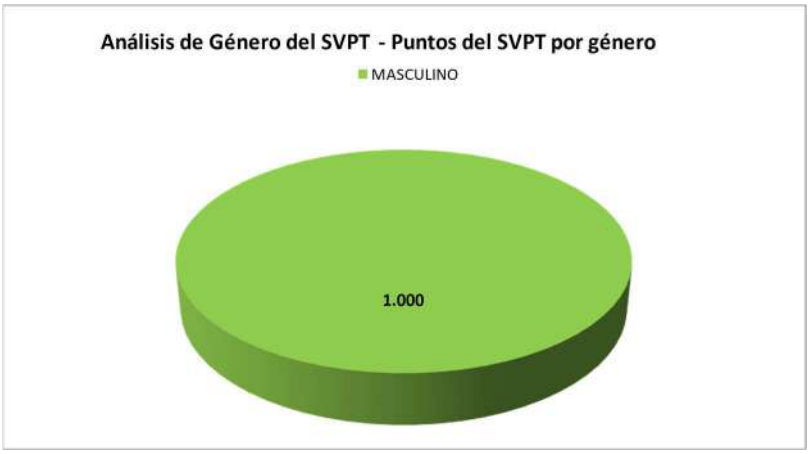
Así, hemos obtenido los siguientes puntos para cada factor:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**EXPERIENCIA LABORAL**	MASCULINO	**25**	**100,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**FORMACION**	MASCULINO	**25**	**100,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**DESTREZA EN EL MANEJO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA**	MASCULINO	**25**	**100,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**HABILIDAD MANUAL PRECISION**	MASCULINO	**25**	**100,00**
B. RESPONSABILIDAD	**RESPONSABILIDAD TRABAJO PROPIO**	MASCULINO	**50**	**150,00**
B. RESPONSABILIDAD	**RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIALES-MAQUINARIA**	MASCULINO	**50**	**150,00**
C. ESFUERZO	**POSTURA CORPORAL**	MASCULINO	**100**	**100,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**CONDICIONES AMBIENTALES**	MASCULINO	**100**	**200,00**

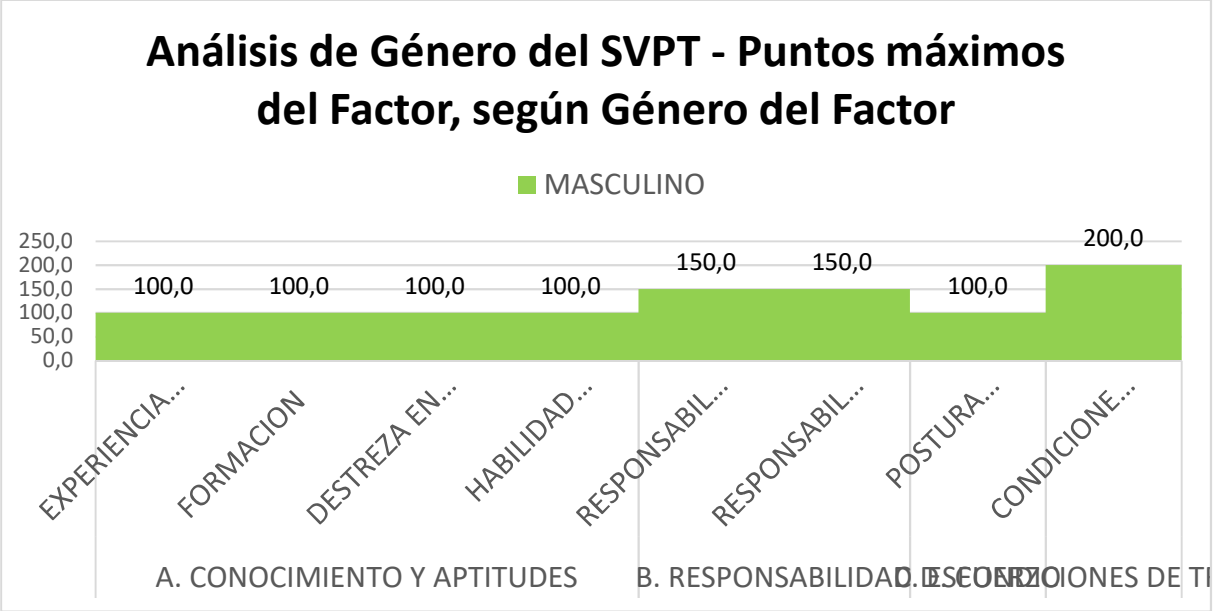
A continuación, también incluimos un gráfico donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que se obtienen dentro del SVPT.



También mostramos el análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género. Muestra los puntos, de un total de 1.000, que corresponden a factores que tradicionalmente son considerados femeninos, masculinos o neutros.



Este esquema nos indica la ausencia general de representación femenina. Como hemos indicado anteriormente, es uno de los puntos más importantes a mejorar a partir del Plan de igualdad.
Lo que se busca es la contratación femenina en medida de lo posible. Siempre que exista un proceso de selección en el que concurran tanto hombres como mujeres, y ambos se encuentren en igualdad de condiciones de forma objetiva, debería tenerse a la contratación femenina. Será muy importante la indicación de que se aceptan mujeres en los puestos de trabajo ofertado, con máxima publicidad de estas ofertas con dicha característica.



Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo a los factores previamente definidos y abstrayéndonos de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

Así, podemos **comparar los puntos obtenidos por cada puesto de trabajo**, tal y como vemos a continuación:

	Total Puntos por Factor	P01_ENCARGADO GENERAL	P02_ARQUITECTO TECNICO	P03_INGENIERO INDUSTRIAL	P04_INGENIERO	P05_DELINEANTE	P06_DELINEANTE DE 2º
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	3.636,04	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00
Puntos B. Responsabilidad	1.888,80	219,62	219,62	219,62	219,62	117,06	79,75
Puntos C. Esfuerzo	533,09	100,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Puntos D. Condiciones De Trabajo	969,74	63,25	63,25	20,00	63,25	20,00	20,00
	7.027,67	782,87	692,87	649,62	692,87	547,06	509,75
Puntos Femeninos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Puntos Masculinos	7.027,67	782,87	692,87	649,62	692,87	547,06	509,75
Puntos Neutros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	7.027,67	782,87	692,87	649,62	692,87	547,06	509,75
Puntos Totales	7.027,67	782,87	692,87	649,62	692,87	547,06	509,75

	P07_CONSEJERO DELEGADO	P08_AUX. ADMINISTRATIVO	P09_OFICIAL DE 1º	P10_OFICIAL DE 2º	P11_OFICIAL DE 3º	P12_PEON
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	346,42	74,63	239,25	135,92	74,63	51,54
Puntos B. Responsabilidad	300,00	30,00	117,06	117,06	47,32	15,00
Puntos C. Esfuerzo	10,00	10,00	100,00	100,00	100,00	0,00
Puntos D. Condiciones De Trabajo	20,00	20,00	200,00	200,00	200,00	0,00
	676,42	134,63	656,31	552,98	421,95	66,54
Puntos Femeninos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Puntos Masculinos	676,42	134,63	656,31	552,98	421,95	66,54
Puntos Neutros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	676,42	134,63	656,31	552,98	421,95	66,54
Puntos Totales	676,42	134,63	656,31	552,98	421,95	66,54

	P13_COMERCIAL	P14_CHOFER	P15_CONDUCTOR	P16_AUX. DE RRHH
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	51,54	63,09	63,09	135,92
Puntos B. Responsabilidad	30,00	47,32	47,32	62,43
Puntos C. Esfuerzo	10,00	21,54	21,54	10,00
Puntos D. Condiciones De Trabajo	20,00	20,00	20,00	20,00
	111,54	151,95	151,95	228,35
Puntos Femeninos	0,00	0,00	0,00	0,00
Puntos Masculinos	111,54	151,95	151,95	228,35
Puntos Neutros	0,00	0,00	0,00	0,00
	111,54	151,95	151,95	228,35
Puntos Totales	111,54	151,95	151,95	228,35

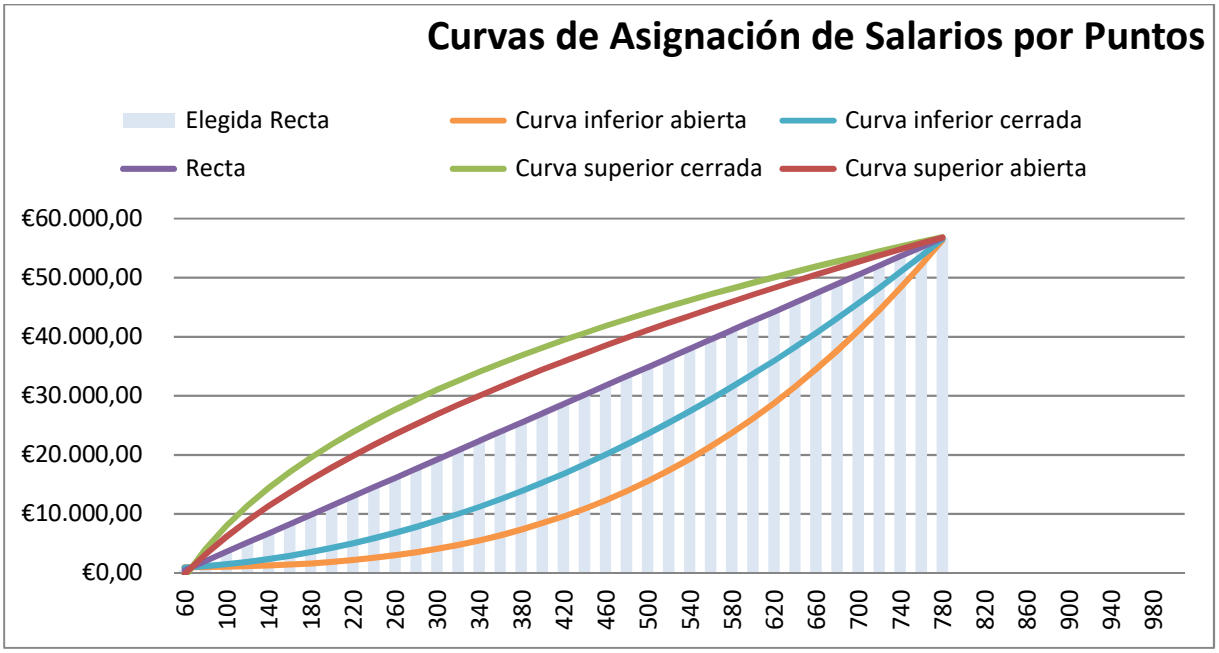
Una vez concluida la valoración de puestos de trabajo procedemos a definir cuál debería ser la política retributiva de la organización asignando salarios de acuerdo a los puntos obtenidos en VPT.

Por ello, a tenor de los datos obtenidos por parte de la empresa en el análisis salarial realizado, y siguiendo las pautas establecidas por el Ministerio de Igualdad en cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se ha analizado la totalidad de la plantilla de la empresa durante el año 2022.

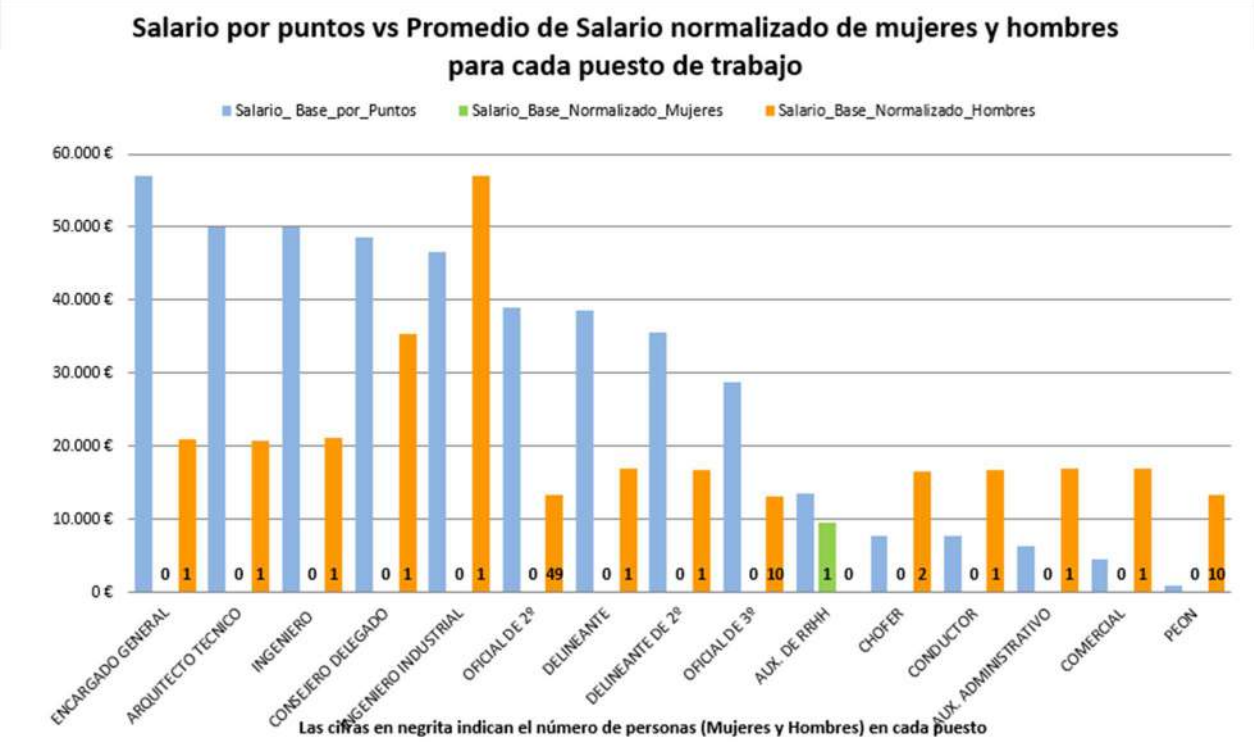
Grupo Profesional		
Valor	Descripción	Salario Base
I	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	29.219,92 €
II	Ayudantes de ingeniería y arquitectura graduados	25.374,63 €
III	Jefatura de áreas y servicios.	20.052,22 €
IX	Encargados, profesionalde oficio.	19.744,82 €
X	Coordinación de grupo profesional de oficio de 1.ª y 2.ª	19.513,07 €
XI	Profesional de oficio de 3.ª, Auxiliares en general	19.295,07 €
XII	Peón	18.799,09 €

Puestos					
Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a	Salario Base
P01	ENCARGADO GENERAL	DIRECCION	II	P01	25.374,63 €
P02	ARQUITECTO TECNICO	PROYECTOS	II	P02	25.374,63 €
P03	INGENIERO INDUSTRIAL	PROYECTOS	I	P03	29.219,92 €
P04	INGENIERO	PROYECTOS	II	P04	25.374,63 €
P05	DELINEANTE	PROYECTOS	III	P05	20.052,22 €
P06	DELINEANTE DE 2º	PROYECTOS	III	P06	20.052,22 €
P07	CONSEJERO DELEGADO	DIRECCION	I	P07	29.219,92 €
P08	AUX. ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACION	X	P08	19.513,07 €
P09	OFICIAL DE 1º	PRODUCCION	IX	P09	19.744,82 €
P10	OFICIAL DE 2º	PRODUCCION	X	P10	19.513,07 €
P11	OFICIAL DE 3º	PRODUCCION	XI	P11	19.295,07 €
P12	PEON	PRODUCCION	XII	P12	18.799,09 €
P13	COMERCIAL	PRODUCCION	III	P13	20.052,22 €
P14	CHOFER	TRANSPORTE	IX	P14	19.744,82 €
P15	CONDUCTOR	TRANSPORTE	X	P15	19.513,07 €
P16	AUX. DE RRHH	RRHH	X	P16	19.513,07 €

El siguiente gráfico establece la proporcionalidad entre el valor aportado por el puesto de trabajo (según los puntos alcanzados) y la retribución teórica que debería percibir de acuerdo a ese valor, utilizado una función y considerando el mínimo y el máximo de puntos alcanzado, con un salario mínimo y máximo, que corresponden a las personas con menor y mayor retribución en la empresa, respectivamente:



Por último, se establece una comparativa de salarios, considerando los “salarios por puntos” (salario recomendado en base a la puntuación obtenida en la valoración) con la media de salarios que hombres y mujeres tienen en la empresa en función del puesto de trabajo que ocupan:


Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo
Salario_ Base_por_Puntos
Salario_Base_Normalizado_Mujeres
Salario_Base_Normalizado_Hombres
60.000 €
50.000 €
40.000 €
30.000 €
20.000 €
10.000 €
0 €
0 1
0 1
0 1
0 1
0 1
0 49
0 1
0 1
0 10
1 0
0 2
0 1
0 1
0 1
0 10
ENCARGADO GENERAL
ARQUITECTO TECNICO
INGENIERO
CONSEJERO DELEGADO
INGENIERO INDUSTRIAL
OFICIAL DE 2º
DELINEANTE
DELINEANTE DE 2º
OFICIAL DE 3º
AUX. DE RRHH
CHOFER
CONDUCTOR
AUX. ADMINISTRATIVO
COMERCIAL
PEON
Las cifras en negrita indican el número de personas (Mujeres y Hombres) en cada puesto