



DIAGNÓSTICO
Y
PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
01/12/2023

Título: PLAN DE IGUALDAD

Fecha 1ª edición: 12/04/2021

Nº revisión: 2

Aprobado por: Comisión de igualdad

Fecha última revisión: 01/12/2023

Referencia:

Autorizado por: Mª Eugenia y Juan Marín

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN

- 1.1 ¿Qué es un diagnóstico de igualdad?**
- 1.2 Finalidad / Ámbito personal**
- 1.3 Metodología y proceso de desarrollo del diagnóstico**
- 1.4 Creación Comité de Igualdad**
- 1.5 Vigencia / Ámbito temporal**
- 1.6 Convenio Colectivo / Ámbito territorial**
- 1.7 Modificación del plan**

2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

- 2.1 Situación de mujeres y hombres**
- 2.2 Acceso a la organización: reclutamiento y selección**
- 2.3 Formación**
- 2.4 Promoción y desarrollo**
- 2.5 Política retributiva**
- 2.6 Promoción de la salud**
- 2.7 Prevención del acoso**

3 RESULTADO CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA PLANTILLA

4 RESUMEN DIAGNÓSTICO. PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

5 LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6 MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

7 MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

8 ANEXOS

1.INTRODUCCIÓN

1.1 ¿Qué es un diagnóstico de igualdad?

Un diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de mejora.

Se caracteriza por:

- Ser un instrumento de trabajo que nos permite conocer la situación de la empresa respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en el Departamento de gestión de personas, así como su asentamiento en la cultura organizacional.
- Proporcionar información sobre los aspectos que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
- Mostrar la situación de la empresa en un momento puntual, siendo flexible para adaptarse a los cambios y necesidades que puedan darse durante el proceso.
- Adquirir pleno sentido cuando es utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición de un Plan de Igualdad.

1.2 Finalidad /ámbito personal

- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género en toda la plantilla de Grafometal, S.A.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir los objetivos y las acciones del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la plantilla de Grafometal, S.A.
- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla de Grafometal. S.A.

1.3 Metodología y proceso de desarrollo del diagnóstico

Se ha realizado un análisis detallado sobre la realidad de la empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios y desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido identificar, por un lado, las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro lado, las directrices a desarrollar en el plan de igualdad.

Para desarrollar el mismo se ha analizado la siguiente información:

- Datos generales de la plantilla
- Organigrama
- Políticas de conciliación
- Formación
- Retribución

Igualmente se ha nombrado un comité de igualdad paritario entre hombres y mujeres compuesto a su vez por personas designadas por la empresa y por el Comité de los Trabajadores.

1.4 Creación Comité de Igualdad

Se crea un Comité de Igualdad de 4 miembros y paritario de hombres y mujeres, formado por 2 personas representando a la empresa y otras 2 al Comité.

Las personas son:

- Manuel Navajas Martínez (moderador y organización de reuniones)
- Ana Estrella Fernández Tomás (representación de la empresa)
- Adita Fernández Urcey (representación de la empresa)
- Sergio Chicote Beltrán (representación de los trabajadores)
- Santiago Vilda San Martín (representación de los trabajadores)

La Comisión de Igualdad o Comité de Igualdad se reunirá trimestralmente en ordinaria para evaluar el seguimiento del plan, salvo que a solicitud de alguno de ellos surja la necesidad de realizar reunión extraordinaria.

1.5 Vigencia / Ámbito temporal

La vigencia del presente plan, según acuerdo del Comité de Igualdad es de 4 años (01/12/2023 al 30/11/2027).

1.6 Convenio Colectivo de aplicación / Ámbito territorial

El siguiente acuerdo se aplica la empresa Grafometal, S.A. perteneciente al convenio colectivo metalgráfico (nº convenio 9903345) y CNAE 2561 Tratamiento y revestimiento de metales.

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es en la Comunidad Autónoma de La Rioja, dada su ubicación del único dentro de trabajo en Agoncillo.

1.7 Modificación del Plan

Dicho plan queda supeditado a las modificaciones acordadas por la Comisión de Igualdad debido a posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión o por normativa legal que obligue a dicha adecuación.

2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

2.1 Situación de mujeres y hombres

COMPOSICIÓN POR SEXOS

TOTAL 171 personas	
HOMBRES	MUJERES
106 personas 62%	66 personas 38%

Cabe señalar que a efectos de la Ley 3/2007, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

ÍNDICE DE INFRARREPRESENTACIÓN / FEMINIZACIÓN

Plantilla		Índice de feminización
Hombres	Mujeres	0,61
106	65	

En relación al índice de feminización, que refleja la representación de mujeres frente a hombres, se establece una infrarrepresentación de mujeres en Grafometal, ya que su índice es inferior a 1.

DISTRIBUCIÓN POR EDADES

	HOMBRES		MUJERES	
MENOR DE 20	0	0%	0	0%
DE 21 A 30	12	7%	8	5%
DE 31 A 40	13	8%	21	12%
DE 41 A 50	45	26%	26	15%
DE 51 A 60	35	20%	9	5%
DE 61 A 65	1	1%	1	1%
	106		65	

Respecto al diagnóstico por edad, se observa que del total de las personas que componen la plantilla, la franja de edad donde principalmente se concentran mayor número de personas es en la de 41 a 50 años (77) seguida por la franja de 51 a 60 años (44).

En cuanto a la distribución por sexos, la mayor parte de las mujeres se concentran en las horquillas de 41 a 50 y de 31 a 40 años. En el caso de los hombres, el mayor porcentaje se encuentra en la horquilla de los 41 a 50 años.

COMPOSICIÓN POR TIPO DE CONTRATO

TOTAL 171 personas			
HOMBRES		MUJERES	
106 personas 62%		65 personas 38%	
FIJOS	EVENTUALES	FIJAS	EVENTUALES
97 personas 57%	9 personas 5%	46 personas 27%	19 personas 11%

En cuanto a distribución por tipo de contrato, se observa que un 84% de la plantilla tiene contrato indefinido, de ellas, un 32% son mujeres y un 68% hombres.

Del total de personas con contrato eventual un 68% son mujeres y un 32% hombres.

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

	HOMBRES		MUJERES	
MENOS DE 1 AÑO	13	7,60%	20	11,70%
DE 1 A 5 AÑOS	6	3,51%	16	9,36%
DE 5 A 10 AÑOS	29	16,96%	21	12,28%
DE 10 A 20 AÑOS	12	7,02%	5	2,92%
MÁS DE 20 AÑOS	46	26,90%	3	1,75%
	106	61,99%	65	38,01%

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL

	HOMBRES		MUJERES	
NIVEL 1	1	0,58%	1	1,58%
NIVEL 2	6	3,51%	6	1,75%
NIVEL 3	2	1,17%	3	1,75%
NIVEL 4	17	9,94%	6	3,51%
NIVEL 5	45	26,32%	11	6,43%
NIVEL 6	23	13,45%	24	14,04%

NIVEL 7	12	7,02%	17	9,94%
NIVEL 8	0	0,00%	0	0,00%
	103	62,00%	63	38,00%

2.2 Acceso a la organización: Reclutamiento y selección

De enero a noviembre de 2023, 53 personas se han incorporado a la empresa, de las que 33 han sido mujeres y 20 hombres.

En cuanto a los factores que determinan la contratación son mayormente las necesidades de producción imprevistas.

En cuanto al sistema de reclutamiento que utiliza Grafometal, lo hace mediante entrevistas colectivas que se realizan en las instalaciones de la empresa, de candidatas preseleccionadas mediante el análisis de sus currículos.

2.3 Formación

La formación dentro de la empresa es una herramienta clave que permite a los hombres y mujeres desarrollar mejor su trabajo y acceder a puestos de mayor responsabilidad dentro de un marco de igualdad de oportunidades.

La política de formación de Grafometal no tiene discriminación de ningún tipo.

El año 2022 se realizaron 5127,50 horas de formación, de las que 2756,50 (53,75%) fueron realizadas por mujeres y 2371,00 (46,24%) por hombres.

2.4 Promoción y desarrollo

Durante los meses de enero a noviembre 2023 no se han realizado promociones internas dentro de la empresa.

2.5 Política retributiva

En esta área, se pretende valorar la política retributiva de la empresa y si cumple con el principio de igualdad.

Para realizar este análisis de la distribución salarial entre hombres y mujeres, se ha comprobado si los trabajadores y trabajadoras reciben la misma retribución en el mismo grupo profesional según bandas salariales.

SALARIOS MEDIOS 2023

	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
NIVEL 1	1	1	(1)	(1)
NIVEL 2	6	3	(1)	(1)
NIVEL 3	2	3	39.120	36.568
NIVEL 4	17	6	36.246	30.168
NIVEL 5	45	11	28.529	26.115
NIVEL 6	23	24	24.048	24.715
NIVEL 7	12	17	21.869	21.869
NIVEL 8	0	2	0,00	19.540

Del análisis por niveles profesionales se evidencian diferencias inferiores al 10% entre hombres y mujeres, que no se consideran significativas teniendo en cuenta que solamente están influenciadas por el hecho de que la antigüedad en el puesto de hombres es superior a las mujeres y debido a ello se han visto incrementados por los convenios anuales.

- (1) Nota: por discreción no se publican los salarios de los niveles 1 y 2, declarándose que en ambos casos las diferencias de género son inexistentes.

2.6 Promoción de la salud

Grafometal realiza reconocimientos médicos y promoción de la salud a todos sus trabajadores.

2.7 Prevención del acoso

En 2017 se aprobó el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE GRAFOMETAL, S.A. de aplicación a todas las personas que integran la plantilla, y cuya difusión es completa y afecta a todos los niveles de la organización.

En 2023 se ha actualizado a PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

3.RESULTADO CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA PLANTILLA

La empresa realiza encuestas cada 3 años sobre satisfacción del empleado. Se toman como referencia las encuestas realizadas en 2023 a todos los empleados (163), de las que se recibieron 110 respuestas.

La satisfacción de los empleados es alta, siendo los resultados los siguientes:

Muy satisfactorio	56	50,91%
Bastante satisfactorio	46	41,82%
Poco satisfactorio	5	4,55%
Nada satisfactorio	0	0,00%
NS/NC	3	2,73%
TOTAL	110	

En esta encuesta anónima y sin desglose de sexos, aparecen preguntas que ayudan a valorar el compromiso de la empresa con la formación, la promoción y los beneficios sociales, así como con la jornada continua, la conciliación de vida laboral y familiar, el buen ambiente de trabajo, la RSE, ...

4. RESUMEN DIAGNÓSTICO. PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

Al hablar de las características organizacionales de GRAFOMETAL, S.A. en relación a la igualdad y sus políticas, se puede establecer que es una empresa que más del 35 años de actividad, se ha ido adaptando favorablemente a la evolución social y empresarial, y que en la actualidad cuenta con una numerosa plantilla y tiene integrados procesos de gestión sistematizados, lo cual facilita la implantación de medidas de igualdad.

Al hablar de la situación de mujeres y hombres en la compañía, cabe señalar el desequilibrio que existe entre la presencia de mujeres y hombres, dándose una infrarrepresentación de mujeres, con un resultado actual por debajo de 1.

Cabe reseñar, que desde hace más de 10 años, Grafometal ha apostado por la incorporación de mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en el productivo, área mayoritaria donde en sus inicios el personal era únicamente masculino. Ello se refleja en los porcentajes por edades, donde aparecen más mujeres que hombres en los tramos de edad menores.

Se entiende que el mayor porcentaje de mujeres con contrato eventual está justificado por el interés de la empresa en avanzar hacia ratios similares en hombre y mujeres, ya que cualquier incorporación a la empresa comienza con este tipo de contrato.

En las bandas salariales, las diferencias existentes se deben exclusivamente a la antigüedad en el puesto.

FORTALEZAS Y ÁREA DE MEJORA

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
Se realizan idénticos procesos de selección independientemente del sexo, favoreciendo la presencia de candidatas femeninas con el fin de incrementar el porcentaje de mujeres en la plantilla.	Es necesario seguir avanzando en la política de incorporación de mujeres en el ámbito productivo para reducir las diferencias con el porcentaje masculino de la plantilla.
El plan anual de formación es común para toda la plantilla sin distinción de sexos.	
Los principios de valoración para la promoción y desarrollo son objetivos y no hay discriminación.	
En política retributiva las medias salariales por sexos y por niveles están equilibradas.	

Se realizan reconocimientos médicos a todos los trabajadores con independencia de su sexo.	
La empresa cuenta con un protocolo de acoso laboral y sexual.	
La empresa cuenta con un Código de Conducta en el que expresamente prohíbe la discriminación por razón de sexo.	
La empresa ha puesto en marcha un canal de denuncias en web en el que pueden interponerse sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad y/o discriminación.	

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS	Área de Intervención y priorización	Plazo de ejecución / Calendario
-Seguir adoptando medidas de acción positiva de forma que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén poco representadas.	Acceso al empleo. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Aplicar medidas de conciliación para favorecer una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de la compañía. -Sensibilización e información en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla.	Condiciones de trabajo. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Fomentar la acción positiva para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones de trabajo de igual valor. Es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación y promoción.	Promoción. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Destinar acciones formativas en materia de igualdad a personas que tengan responsabilidad sobre equipos y a la representación legal.	Formación. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Seguir aplicando el RD 902/2020 por el que se regula el reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres *Transparencia retributiva	Política retributiva. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan

*Auditoría retributiva *Igual retribución por igual valor		
-Seguir favoreciendo la jornada continua.	Ordenación del tiempo de trabajo. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Seguir difundiendo el protocolo de acoso frente al acoso laboral y sexual entre toda la plantilla.	Prevención de riesgos laborales. *Prioridad alta*	Durante toda la vigencia del Plan
-Potenciar las colaboraciones con clientes y proveedores socialmente responsables y con la igualdad de oportunidades	Otras. *Prioridad media*	Durante toda la vigencia del Plan

6. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

De forma ordinaria y trimestralmente, la Comisión de Igualdad se reunirá para realizar seguimiento del plan y si es necesario tomar nuevas medidas sobre el mismo.

- Indicador de hombres sobre mujeres (tanto en fijos como eventuales)
- Indicador de horas de formación de mujeres y hombres sobre horas trabajadas
- Indicador de personas a jornada partida y continua sobre total de plantilla
- Indicador de incidencias de acoso laboral

De estos indicadores ya se venía haciendo seguimiento en el anterior plan.

De igual forma, en formato extraordinario y a petición de cualquiera de los miembros, podrán proponer reuniones.

7.MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

No se establece límites en los medios y recursos para la implantación del plan, ni su posterior seguimiento y evaluación, al ser una línea estratégica implantada en la organización e interiorizada por directivos y colaboradores.

8.ANEXOS

- Compromiso de la dirección
- Acta de constitución de comisión negociadora
- Acta de designación de la persona autorizada para presentación
- Acta de aprobación del plan

Aprobado por Comisión de igualdad

Fdo. Ana Fernández

Fdo. Adita Fernández

Fdo. Santiago Vilda

Fdo. Sergio Chicote

Fdo. Manuel Navajas (moderador)

VºBº Dirección General

Fdo. Mª Eugenia Marín

Fdo. Juan Marín