



PLAN DE IGUALDAD DE CALZADOS FAL S.A.

1. Presentación e historia

Fundada en 1965 en Arnedo (La Rioja, España), Calzados FAL S.A. es una empresa líder en fabricación y comercialización de calzados outdoor y de seguridad a nivel internacional.

Hoy en día, cuenta con un equipo humano altamente cualificado y especializado compuesto por 95 personas, cuya capacidad de producción puede alcanzar los 6.000 pares diarios. Además, dispone del equipamiento y las tecnologías más innovadoras, garantizando la máxima calidad en todas las fases de fabricación.

Todos sus productos son diseñados y fabricados con los materiales más avanzados tecnológicamente: GORE-TEX, Coolmax®, BOA® Fit System, Vibram®, etc. La calidad, la innovación y la inquietud de mejora y expansión a nuevos mercados son características constantes de Calzados FAL.

Pero, la más importante es su deseo de satisfacer a todos los clientes. Por eso, se les ofrece un servicio final de envío en 24 horas que le ha hecho merecedor de ser la marca más apreciada por el comercio especializado. Además, Calzados FAL participa en las ferias de calzado nacionales e internacionales más importantes.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CALZADOS FAL S.A.A
NIF	A 26004978
Domicilio social	AVENIDA DE LOGROÑO Nº 21. 26580 – ARNEDO (LA RIOJA)
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución	1965
Responsable de la Entidad	
Nombre	CARLOS ABAD URQUIJO
Cargo	ADMINISTRADOR - GERENTE
Telf.	941380800
e-mail	xxxxxxx
Responsable de Igualdad	
Nombre	No asignado a una sola persona (entre área de personal y Comisión Igualdad)



Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fabricación de calzado					
CNAE	1520					
Descripción de la actividad	Fabricación y venta de calzado					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	1 centro de trabajo, producto dirigido a mercado nacional y también internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	32	Hombres	63	Total	95
Centros de trabajo	UNO					
Facturación anual (€)	14.640.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI, integrado en el área de Administración					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	3	Total	4

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Este plan de igualdad se ha trabajado por la Comisión de Igualdad, conformada por dos miembros en representación de los trabajadores (M^a Cruz Ruiz y Rosa M^a Gil de Muro) y a su vez dos miembros en representación de la Dirección (Alberto Pinillos y Teresa Lorente).

Los miembros de la Comisión fueron elegidos entre los trabajadores a propuesta de los propios delegados de personal (representantes legales de los trabajadores); siendo además uno de ellos miembro de la Comisión Negociadora de este plan de igualdad.

Después de 13 reuniones no se ha alcanzado un acuerdo y vistas las fechas, la dirección decide presentarlo sin acuerdo con el firme propósito de seguir trabajando sobre el mismo para cubrir las necesidades en el personal que este plan pueda conseguir, con la participación de la parte social para su mejora y evolución.

3. Ámbito personal, territorial y temporal



El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, propias y contratadas directamente para la factoría de Arnedo y equipo comercial, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad, es autonómico, aceptando a todos los centros de trabajo de la empresa (actualmente el personal ubicado en bodega en la calle Avda. de Logroño nº 21 de Arnedo).

El periodo de vigencia del mismo, es de 4 años y su fecha de entrada en vigor es 01 de febrero de 2023. Se acuerda que, una vez finalizada su vigencia, se revisará el mismo para trabajar sobre posibles adaptaciones, novedades o cambios, si bien el plan actual, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, como garantía de cumplimientos.

4. Informe diagnóstico

El diagnóstico del plan de igualdad, se caracteriza por ser:

- Un instrumento de trabajo que permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente de capital humano, así como su asentamiento en la cultura y valores corporativos.
- Nos proporciona información sobre los aspectos que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la Organización.
- Muestra una fotografía de empresa en un momento determinado; sentando la base de adaptación de cambios y necesidades a darse en el proceso.
- Su realización adquiere pleno sentido para ser utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición del plan de igualdad.

METODOLOGÍA

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 o desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la Organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad.



En la presente investigación se ha realizado la recogida de datos y se ha recabado documentación en la empresa en relación a la información referente a la plantilla y la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad a través de indicadores de género y análisis de evaluación del impacto de género en la empresa.

Para la realización del diagnóstico se han analizado los datos obtenidos, así como la documentación recabada, que ha aportado la empresa a través de diferentes fuentes:

- 1.- Información mediante cuestionario dirigido a la plantilla
- 2.- Documentación y datos obtenidos, desglosados por sexos:
 - Tabla número total de plantilla (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de distribución por puestos de Trabajo (en cada puesto existente en la empresa cuantos son ocupados por hombres y cuantos por mujeres).
 - Tabla de edad media (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de antigüedad media (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de nivel de estudios (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de tipos de contrato, incluyendo cuales son parciales o de jornada reducida (distribuido en personal masculino y femenino).
 - Tabla de tipo de horario, jornadas continuas, partidas, parciales o a turnos (distribuido en personal masculino y femenino).
- 3.- Cuestionario de la Dirección.
- 4.- Cuestionario sobre políticas de gestión del personal (selección y contratación, promoción, formación, tanto información cuantitativa como cualitativa).
- 5.- Auditoría retributiva (con la descripción y valoración de puestos)
- 6.- Protocolo contra el acoso (sexual y por razón de sexo)
- 7.- Reuniones con la Comisión permanente de igualdad.

Durante el proceso de la recogida de datos para la elaboración del diagnóstico de situación, un 33% del total de la plantilla ha completado el cuestionario; en género se completó por el 45,45% del personal femenino y por el 28,33% del personal masculino. En una segunda sesión en verano 2022, el número de participantes ascendió a 73, acompañado en una formación colectiva sobre la igualdad de sexos en la empresa... aquí las ideas que destacaron fueron:

No se contratan mujeres

Falta representación femenina en altos cargos

Mejorar la conciliación/ permisos

Rotación en los puestos de trabajo

Fomentar el dialogo social interno

Flexibilidad



Una vez recopilados los datos de la empresa, se ha procedido al análisis de los mismos, desde la perspectiva de género y para ello se han utilizado varias herramientas:

INDICADORES DE GÉNERO

Es una herramienta de medida que recoge información sobre la situación y actividades de las mujeres en relación a los hombres que permita valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Herramienta básica de análisis de realidad que permite conocer las posiciones de partida de hombres y mujeres, su acceso a los recursos y a la toma de decisiones, las normas y valores sociales que condicionan determinados comportamientos y las situaciones de discriminación o desequilibrios que pueden producirse.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Supone identificar el efecto que puede tener en las mujeres y en los hombres una decisión que se tome en cualquier área de gestión, aparentemente neutra y comprobar si las mujeres y los hombres se van a beneficiar de la misma manera, esto es, si van a obtener un efecto equivalente en cuanto a derechos y oportunidades o si se va a aumentar o disminuir el desequilibrio generando posibles desigualdades.

EJES DE ANÁLISIS EN EL ESTUDIO

El artº 46 de la LOIEMH señala que los planes de igualdad tendrán que contemplar, previo diagnóstico, objetivos y medidas en una serie de materias. Es por ello que el estudio diagnóstico de la empresa está basado en los siguientes ejes de análisis:

- Cultura y gestión organizativa: El valor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, está presente en la cultura de la organización. Se materializará en una gestión organizativa que fomenta la igualdad e implica a todo el personal en su impulso y consolidación.
- Acceso al empleo y contratación: como se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la Organización, si el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la Organización y la evolución de las contrataciones.
- Condiciones laborales: tipos de contrato, categorías y niveles profesionales, tipo de jornada, presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo; comprobar que están exentos de discriminación por razón de género.
- Promoción y formación: se analiza si la empresa garantiza las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar y desarrollar su carrera profesional. Supone incorporar la perspectiva de género a las políticas internas de promoción y formación.
- Política retributiva: se valora la política retributiva de la empresa (a través de la auditoría retributiva) y si cumple con el principio de igualdad retributiva, que se establece en los



puestos de trabajo iguales o de igual valor y responsabilidad les corresponde igual retribución.

- Ordenación del tiempo: La Compañía dispone o realiza acciones con tal de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar. A la vez, vela para que estas acciones repercutan tanto en los hombres como en las mujeres.
- Prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo: La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este procedimiento se tiene que haber negociado con los representantes del personal trabajador y se tiene que dar a conocer a la totalidad de la plantilla.

El desarrollo del diagnóstico ha tenido lugar entre los meses de junio y octubre de 2021, con la participación de la Comisión de igualdad y apoyados por el asesoramiento de David Martín Ochagavía (Selecto RR.HH).

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Composición por sexo:

En CALZADOS FAL S.A hay un total de 96 personas trabajadoras en régimen general, de las cuales **34,74%** son **mujeres** (33) y el **65,26%** son **hombres** (62).

Es un sector que históricamente ha sido masculino, dónde las carreras y cualificaciones profesionales han sido, principalmente establecidas para hombres, casuística que se debe tener en cuenta a la hora de valorar los datos que se incluyen en el presente diagnóstico.

En cuanto al **índice de dispersión** (*porcentaje de un sexo en relación al otro – inter género-*) se detecta el desequilibrio (menos pronunciado que el propio sector) entre la presencia de hombres y mujeres en la empresa:

Plantilla			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
33	62	95	34,74%	65,26%

En relación al **índice de feminización** (*refleja la representación de número de mujeres entre número de hombres en la empresa*), se puede establecer que se da una infrarrepresentación en las mujeres en la empresa, ya que el índice de feminización es inferior a 1 punto.



Plantilla		Índice de feminización
Mujeres	Hombres	0,53
33	62	

Respecto al **índice de presencia relativa de hombres y mujeres** (*que señala el grado de representación equilibrada entre mujeres y hombres – n° de mujeres en una categoría respecto al total de mujeres y n° de hombres en una categoría respecto al total de hombres-*) los desequilibrios detectados se encuentran en los niveles de fabricación (excepto en el Nivel III).

📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad:

En la tabla de diagnóstico de edad se observa que el total de las personas que componen la plantilla, la edad media de la plantilla es de 51,69 años, siendo el promedio de edad en mujeres de 54,5 años y de 50,2 en hombres.

Siete personas están en la franja de edad de 20 a < de 30 años (ninguna mujer).

Diez personas están en la franja de edad de 30 a < de 40 años (tres mujeres).

Nueve personas están en la franja de edad de 40 a < de 50 años (una mujer).

Cincuenta y dos personas están en la franja de edad de 50 a < de 60 años (veintiocho mujeres).

Dieciocho personas están en la franja de edad de 60 o más años (una mujer).

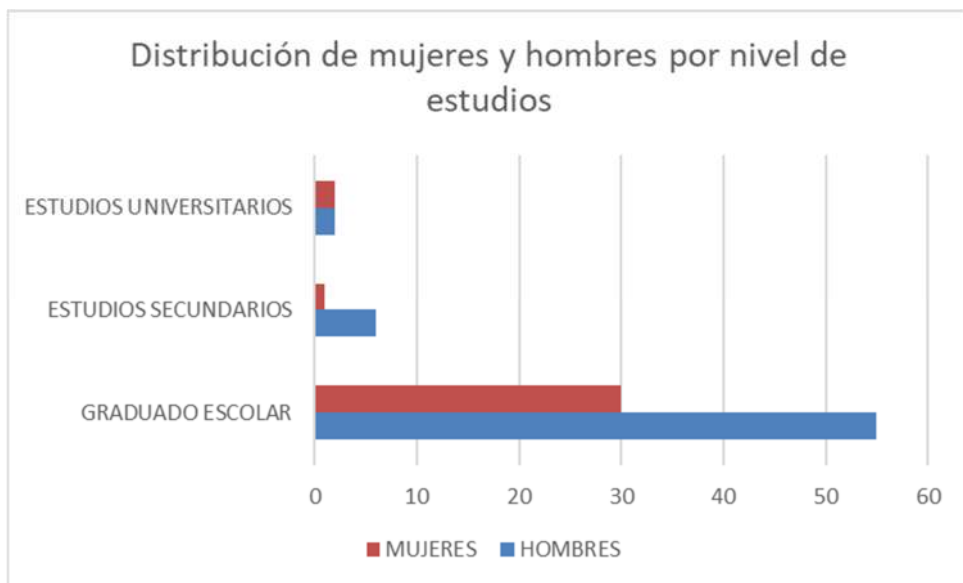
📍 Cargas familiares en la plantilla:

Del total de la plantilla el 40,40.% tiene hijos, siendo, de ese porcentaje, el 14,14% mujeres y el 26,26% hombres.

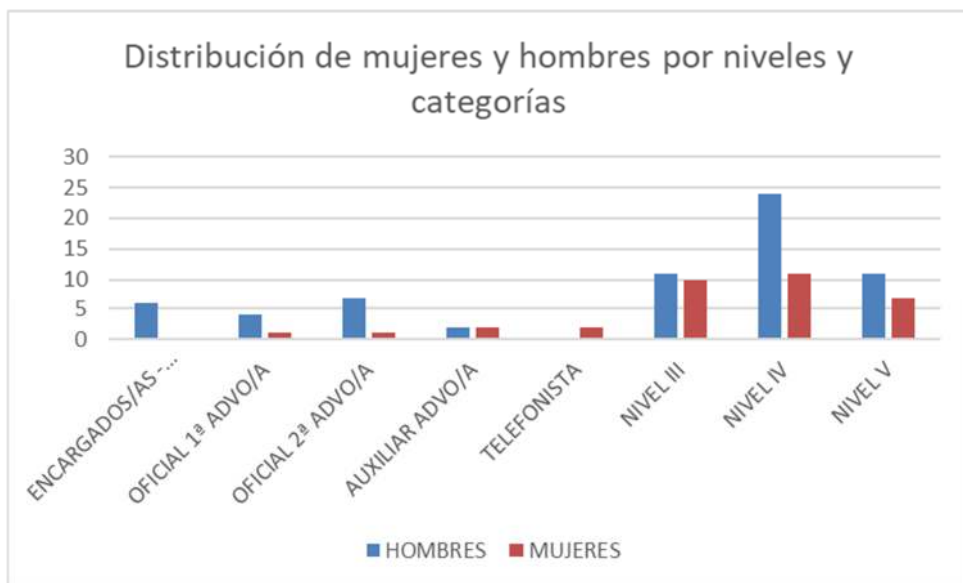
Del total de hijos a cargo 51, son menores 27.

📍 Nivel de Estudios:

Del total de la plantilla de la empresa, el mayor número de personas se concentra en el nivel de sin estudios o estudios obligatorios (Graduado Escolar), con un total de 85 (de las cuales 30 son mujeres); 7 personas están en el nivel de estudios de Formación Profesionales (de las cuales una es mujer) y 4 personas están en el nivel de estudios universitarios (de las cuales dos son mujeres).



📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal):



Con el fin de realizar el análisis de los datos relacionando categoría o nivel profesional con nivel de estudios y responsabilidades, dentro de la perspectiva de género, se han establecido como indicadores relativos el análisis del porcentaje de mujeres según estudios y niveles/categorías profesionales en las que están representadas, del mismo modo el porcentaje de hombres según estudios y nivel/categoría profesional, estableciendo finalmente las diferencias entre géneros, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y 60% del total de personas en cada nivel o categoría profesional.



De este análisis se arrojan los siguientes resultados:

En relación a la categoría profesional (Encargado o Jefe Dpto); el 100% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre.

En relación a la categoría profesional (Oficial 1ª advo/a); el 80% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 20% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Oficial 2ª advo/a); el 87,5% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 12,5% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Auxiliar advo/a); hay un reparto equitativo al 50% entre mujeres y hombres.

En relación a la categoría profesional (Telefonista); sólo está cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Oficial 1ª advo/a); el 80% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 20% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Nivel III de fabricación); el 52,4% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 47,6% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Nivel IV de fabricación); el 68,6% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 31,4% cubierto por mujeres.

En relación a la categoría profesional (Nivel V de fabricación); el 61,1% de las personas ubicadas en esa categoría es hombre quedando el 38,9% cubierto por mujeres.

Condiciones Laborales:

En cuanto a la distribución de plantilla por antigüedad, se comprueba que el personal femenino tiene una antigüedad media de 31 años y 10 meses, la antigüedad en el personal masculino es de 26 años y 7 meses.

Se muestra claramente que es una Compañía con un importante índice de estabilidad, en ambos sexos, pero sobre en las mujeres.

Al analizar los datos de la distribución entre hombres y mujeres por tipo de contrato se observa que el 100% del personal masculino tiene contrato indefinido y el porcentaje del personal femenino es casi idéntico, a excepción de dos casos con contratos interinos de sustitución de bajas médicas de larga duración.

Todos los contratos son a tiempo completo, excepto tres casos en mujeres que están a tiempo parcial por cuidado de hijos (dos al 75% de jornada y una al 81,25% de jornada de trabajo).



Las bajas de contratación definitivas en el último año han sido 13, de las cuales:

A jubilación han pasado 8 personas, 6 hombres y 2 mujeres.

Baja voluntaria ha sido una persona, mujer, si bien luego retorno a la empresa.

Finalización de contrato se ha producido en tres ocasiones, todos personal masculino.

Y paso a incapacidad permanente se ha dado un caso, de un hombre.

📍 Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Datos desde el 01 de enero de 2020, gente que se ha incorporado, a que puestos o secciones y si era mujer u hombre y vías de reclutamiento:

NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA DE ALTA	PUESTO	VIAS RECLUTAMIENTO
MOHAMED EL MARNIF	04/02/2020	INYEKTORAS	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
RAUL PADILLA	02/03/2020	CADENA DE MONTADO	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
CALIA CASCAN	02/06/2020	ADMINISTRACION	RED DE CONTACTOS
GONZALO SALCEDO	01/08/2020	ADMINISTRACION	RELACCION PROFESIONAL ANTERIOR
VICTOR PEREZ	05/10/2020	DISEÑO	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
TAMARA AMIRANASHVILI	13/10/2020	TERMINADO	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
ANABEL JIMENEZ	23/11/2020	ADMINISTRACION	RED DE CONTACTOS
LUIS RAMON RICA	14/12/2020	ALMACEN	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
NAZAR ZGURSKKY	06/04/2021	TERMINADO	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
JAVIER CALVO	06/04/2021	INYEKTORAS	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
SUREN GEVORKIAN	06/04/2021	INYEKTORAS	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
ALBERTO PINILLOS	23/08/2021	RRHH	EMPRESA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
GOR AVESTIYAN	13/09/2021	REPARADO	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
FERNANDO PASCUAL	01/12/2021	COMPRAS	RELACCION PROFESIONAL ANTERIOR
DAMIAN MARTINEZ LOSA	09/12/2021	ALMACEN	RELACCION PROFESIONAL ANTERIOR
RODRIGO MARIN	28/02/2022	INYEKTORAS	CURRICULIMS EN LA EMPRESA
LAURA GABRIELA	14/03/2022	REPARADO	RED DE CONTACTOS
JESUS RAYA	22/08/2022	CORTE	RED DE CONTACTOS
JOSE DOMINGUEZ	17/01/2023	REPARACIONES	RED DE CONTACTOS

Respecto a las políticas de reclutamiento de la Compañía, no existe un protocolo específico para el reclutamiento y la selección, no obstante estos se realizan bajo criterios de igualdad y objetividad.



Las fuentes principales de reclutamiento para el personal no cualificado, son a través de empresa de trabajo temporal (ETT) y las candidaturas que llegan directamente a la empresa y son valoradas por Recursos Humanos y cada responsable de área.

Para puestos cualificados, se suelen utilizar consultoras especializadas en procesos de selección y headhunting.

♦ Formación

En relación al número de acciones formativas del último año, cuánta gente ha participado en las mismas (hombres y mujeres) y número total de horas de formación realizadas (dividido también entre hombres y mujeres):

ACCION FORMATIVA	PARTICIPANTES	HORAS/ UD	HOMBRES	MUJERES
FORMACION PUESTO DE TRABAJO	3	2	3	0
FORMACION JUAN PEDRO	1	200	1	0
FORMACION COVID Y RIESGO EN EL PUESTO	94	1	63	31
PRL EN EL PUESTO DE TRABAJO	2	2	2	0
TRABAJOS EN ALTURAS	4	16	4	0
CARRETILLERO	3	16	3	0
PRIMEROS AUXILIOS	8	2	7	1
EXTINCION DE INCENDIOS	11	2	11	0
PLAN DE IGUALDAD	4	4	3	1
FORMACION ON LINE HERRAMIENTAS INFORM	8	64	7	1
QUIMICOS	18	1	18	0

La política de formación con perspectiva de género en la empresa es una “llave” que permite que mujeres y hombres puedan mejorar su situación laboral en la empresa y así desarrollar mejor su trabajo y también poder acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.

La política de formación forma parte de un marco más amplio, constituido por la estrategia de desarrollo del talento y es una vía para, sumada a otras acciones, lograr mujeres y hombres comprometidos con la consecución de objetivos de la entidad.

La compañía dispone de un plan anual de formación de su plantilla, con un estudio de necesidades previo para darle contenido práctico al mismo.

♦ Promoción profesional

En relación al total de promociones en el último año (desde enero del 20) y de ellas cuántas han cubierto hombres y mujeres:



NOMBRE	CATEG INICIAL	GATEG PROMOCION	PUESTO	FECHA
ADRIAN AREVALO GALARRETA	NIVEL IV	NIVEL V	MECAN. INYECTORA	01/06/2021
ADRIAN HERCE DOMINGUEZ	NIVEL IV	NIVEL V	MECAN. INYECTORA	01/06/2021
INMACULADA FERNANDEZ-VELILLA	NIVEL IV	ENCARGADO DE SECCION	ENGARGADA SEC. GUARNECIDO	15/11/2022
RAUL GONZALEZ	NIVEL III	NIVEL V	MECAN. INYECTORA	01/01/2023

Número de ascensos de nivel o categoría profesional (desde enero del 20) y de ellas cuantas han sido para hombres y para mujeres):

NOMBRE	CATEGORIA	FECHA
Mª REYES MORENO SOLDEVILLA	NIVEL V	01/01/2021
ADRIAN CIUPU	NIVEL IV	01/02/2021
PEDRO LUIS FERNANDEZ-VELILLA	ENCARGADO DE SECCION	01/04/2021
JOSE LUIS PEREZ ADRADOS	ENCARGADO DE SECCION	01/04/2021
CARLOS PASCUAL HERCE	ENCARGADO DE SECCION	01/04/2021
MANUEL ALVAREZ ARNEDO	ENCARGADO DE SECCION	01/04/2021
VICTOR LUIS FERNANDEZ PEREZ	ENCARGADO DE SECCION	01/04/2021
RAUL PADILLA FREIRE	NIVEL V	01/04/2021
JUAN FRANCISCO MUÑOZ ROMERO	NIVEL V	01/05/2021
Mª VICO MARTINEZ DE QUEL	NIVEL V	01/10/2022
Mª JOSE RUIZ	NIVEL V	01/01/2023
SUREN GEVORKIAN	NIVEL IV	01/01/2023

Características y prácticas de la promoción y desarrollo en la empresa:

- No es muy elevado el número de promociones que se ha realizado en el último año en la Compañía.
- Las promociones las realizan principalmente hombres.
- Escasa promoción de las mujeres.

Dentro del desarrollo del plan de igualdad, se ha detectado como mejora el desarrollo de un procedimiento objetivo del sistema de promoción interna.

♦ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

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

Para realizar el análisis de la distribución salarial entre mujeres y hombres se ha comprobado si los trabajadores si los trabajadores y trabajadoras reciben la misma remuneración.



No es posible realizar una comparación directa en todos los puestos valorados, ya que no en todos los puestos hay tanto hombres como mujeres. Destaca además la lista de puestos sobre la que la parte social quería realizar la auditoría retributiva, un total de 78 puestos, en los cuales sólo en 5 trabajaban tanto personal masculino como femenino, dejando casi sin efecto el interés en poder realizar una auditoría a todos los niveles, tal y como si se hizo en el informe de auditoría que se adjuntará en la entrega de la documentación.

Si está realizado el registro retributivo.

CONCLUSIONES Y ACCIONES A VALORAR

(a tenor de los datos obtenidos en la auditoría retributiva)

Una vez comprobados, cotejados, analizados y contrastados todos los datos útiles y a disposición para la realización de la auditoría retributiva, es preciso dejar constancia de las cuestiones a mejorar u observaciones que se consideran de importancia e interés.

1º.- En líneas generales, se trata de una empresa masculinizada, vinculada prioritariamente al histórico de contratación en dicha actividad, muy separada la parte de puesto de trabajo físico (prioriza personal masculino) con el de detalle (dónde prioriza personal femenino)

Excepto en puestos técnicos, administrativos y de mantenimiento, el nivel de estudios no es lo más relevante, siendo la experiencia en puestos y actividades lo que se contempla como mayor valor.

2º.- De los 10 puestos o niveles auditados a criterio de la empresa; hay dos puestos auditados (Nivel V dentro de Fabricación y sobre todo Oficial 1ª Advo/a), dónde se presentan diferencias importantes; por parte del nivel V no requiere justificación normativa, al no llegar las diferencias salariales al 25%, si bien ya se ha expuesto que están vinculados a que en este nivel se incorpora personal técnico de las secciones de mantenimiento, diseño y encargados, los cuales son personal masculino en su inmensa mayoría y tienen condiciones de puesto superiores a la media de Nivel V, si bien corrobora la empresa que si estas posiciones de responsabilidad estarían cubiertas por personal femenino no habría diferencias valorativas vinculadas al género.

En relación a la posición de Oficial 1ª Advo/a, dónde las diferencias son mucho más notorias (superiores al 38%), la justificación estriba en históricamente, personal, contratado de inicio con esa categoría, ha ido evolucionando en puestos de mayor responsabilidad, mejorando sus condiciones salariales pero no cambiando su categoría desde entonces. Todo este personal al que hacemos referencia de condiciones ligadas a responsabilidad y funciones concretas, es masculino y es lo que hacer crecer las condiciones de la categoría, si bien confirma la empresa que si estas posiciones de responsabilidad estarían cubiertas por personal femenino no habría diferencias valorativas vinculadas al género.

3º.- Destacar también que hay un caso que debe de ser analizado, por la dirección, para sacar acciones de mejora, destacando la diferencia entre el puesto de personal masculino de Oficial 2ª



Advo que retributivamente es superior al personal femenino con la categoría de Oficial 1ª Adva; se trata de un nivel superior en convenio, ligado a funciones y responsabilidad no acreditada dicha motivación por la empresa, a la cual se pidió aclaración y valorará situación concreta para hacer la adecuación oportuna o justificar de forma objetiva dichas diferencias, teniendo en cuenta que ha sido costumbre histórica en la Compañía que la gente, por incremento de responsabilidades mejore sus niveles retributivos pero no se le adapta o cambia de grupo o categoría profesional más vinculada al puesto o responsabilidad asumida.

Se han analizado los salarios con previsión de jornada y año completo del año en curso.

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

La aplicación de estrategias de conciliación se reconoce en el artº 44 de la propia Ley 3/2017, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todos los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

En cuanto a la disposición de jornada, la inmensa mayoría de la plantilla tiene jornada completa (bien partida y a turnos rotativos); sólo tres personas, todas ellas mujeres, tienen jornada reducida; una de ellas de 32,5 horas y media semanales (6,5 horas día) y dos de 30 horas semanales (6 horas/día).

En relación a las prácticas que la empresa realiza en materia de conciliación, licencias y permisos, es de aplicación el artº 27 del convenio colectivo de la industria del calzado; no teniendo ninguna mejora propia de empresa, fuera de lo establecido convencional y legalmente.

También, dentro de su ámbito de aplicación, están los artículos 29 (gestión excedencias), 30 (protección contra la violencia de género), 31 (suspensiones de contrato por nacimiento, adopción y acogimiento) y 32 (prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia).

♦ Protocolo de acoso laboral

La empresa dispone de un protocolo de acoso laboral, negociado con la representación legal de los trabajadores, en el que se definen aquellas conductas que son consideradas acoso laboral y forma de actuar ante él y de resolver las situaciones que puedan darse en el entorno empresarial y afecta a personal trabajador.

Existe un procedimiento de formalización, estudio y decisión ante un aqueja/denuncia.

De igual forma, y dentro del desarrollo del plan de igualdad, en la Comisión de Igualdad se ha desarrollado un protocolo específico de prevención y tratamiento de acoso sexual y/o por razón de sexo.



CONCLUSIONES

En esta apartado es preciso trasladar el resultado de opinión del personal trabajador en relación a la igualdad en la Organización, de cara a valorar y analizar mejoras sobre los principales problemas y dificultades detectadas, así como propuestas concretas de actuación, sobre todo en los ámbitos prioritarios y alinearlos con los objetivos de la Compañía.

∞ De total de las personas que han respondido al cuestionario (en ambas ocasiones), la mitad consideran que en la empresa si hay igualdad de trato entre hombres y mujeres y la otra mitad no; no que implica una idea de que es manifiestamente mejorable la percepción del personal.

∞ En unos parámetros similares, se mueve la idea de la sensibilización y compromiso de la dirección en la igualdad de trato y oportunidades y también su alineación con la cultura empresarial.

∞ Otra área de mejora, es la opinión que se tiene sobre los procesos de selección y reclutamiento, piden más objetividad y evitar el sesgo de género, por el histórico de la actividad propia de la empresa (una solución puede estar en realizar los procesos a través de curriculums ciegos).

∞ En la misma línea está la percepción del personal trabajador en cuanto a las posibilidades de promoción a puestos directivos y carreras profesionales; y los límites que trasladan para ser cubiertos por mujeres. Si bien es preciso tener en cuenta que es una empresa familiar con una estructura estable a lo largo de los años.

∞ En línea también está las posibilidades de formación, también tiene un fuerte impacto el sesgo por sexo, si bien está relacionado que al tratarse de una empresa masculinizada, las formación está dirigida a puestos ocupados por hombres.

∞ Si que la inmensa mayoría del personal que ha realizado la encuesta considera que la retribución es objetiva y no discrimina por sexo.

∞ También se considera que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de derechos de vida personal, familiar y laboral, si bien la empresa debe informar de los mismos para un mayor conocimiento por la plantilla.

∞ Por último el personal trabajador necesita más información para tener caso la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo (y sobre todo la existencia de un protocolo al efecto, ya creado a través de la Comisión de Igualdad).

∞ La inmensa mayoría de los que respondieron la encuesta si están de acuerdo con el desarrollo del plan de igualdad a nivel de empresa; sobre todo para trabajar y fomentar temas



vinculados a igualdad de oportunidades, conciliación familiar, estabilidad emocional, flexibilización, compromiso empelado/a con la empresa y viceversa

Con este feedback de plantilla emanan propuestas para planes de actuación DAFO ORGANIZACIONAL

Es preciso identificar los puestos de trabajo dónde se aprecien falta de criterios objetivos para incorporar indistintamente hombres y mujeres.

Es preciso crear sistemas de comunicación que lleguen a todo el personal, sobre todo en lo que respecta a formación y promociones.

Valorar que medidas de conciliación pueden resultar de interés para el personal y darlas a conocer por canales que lleguen a todos.

Preciso, volver a comunicar el protocolo de actuación contra el abuso y acoso que tiene contemplado la empresa y este adaptarlo también a lo referente a acoso sexual.

Analizar porque la contratación en la empresa abarca a mayor incorporación de personal masculino que femenino (valorar si son factores internos- costumbre de empresa, necesidades de perfiles para determinados puestos //o// externo – falta de personal femenino en el área geográfica etc...).

5. Objetivos del plan de igualdad

Se presentan tanto los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto los cuantitativos como cualitativos.

Objetivos generales:

- 1.- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- 2.- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- 3.- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- 4.- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- 5.- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- 6.- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.



7.- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se puedan detectar desigualdades por cuestiones de género.

8.- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

9.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

Objetivos específicos:

A partir de los objetivos generales se desarrollarán unos objetivos específicos y el conjunto de medidas que los integran, valorando incluir a las personas responsables, indicadoras y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas.

1.- Cultura organizacional: promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

2.- Selección y contratación: garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.

3.- Clasificación profesional y promoción: favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.

4.- Formación: formar en género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.

5.- Equilibrio de la vida profesional y personal: ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

6.- Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual: garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7.- Comunicación: promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Seguimiento y evaluación de las medidas: definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

6. Medidas de igualdad



Aquí se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución:

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Desarrollo de un proceso objetivo y homogéneo para las promociones de puestos
Objetivos que persigue	No siendo lo mismo que las acciones de movilidad funcional o desarrollo de polivalencias, se busca que todo el mundo tenga las mismas oportunidades
Descripción detallada de la medida	Crear un protocolo basado en cumplimiento de requisitos (a través de méritos, formación y experiencia) para ocupar un puesto, dando acceso a todo el personal para su participación voluntaria
Personas destinatarias	Toda la plantilla (tanto personal femenino como masculino)

Área de actuación	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Sistema receptivo a la conciliación de vida y trabajo
Objetivos que persigue	Cohesión de intereses y necesidades tanto del personal trabajador como de la Organización
Descripción detallada de la medida	Trabajar fórmulas constructivas, que ante necesidades justificadas que requieran adaptación de horarios, jornadas, periodos de trabajo, se den soluciones que no perjudiquen ni a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, ni a las necesidades personales en cada caso
Personas destinatarias	Toda la plantilla (tanto personal femenino como masculino)

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Formación a los mandos en materia de igualdad y gestión de conflictos



Objetivos que persigue	Preparar a los mandos (sobre todo vinculados a producción y almacén) para que gestionen los conflictos entre personas de la manera más óptima posible (sobre todo bajo criterios de igualdad)
Descripción detallada de la medida	Trabajar con los mandos (de producción y almacén) sus capacidades de gestión del personal y conocer su punto de vista para solucionar situaciones que puedan generar conflictos interpersonales (sobre todo teniendo en cuenta la óptica de la igualdad de género)
Personas destinatarias	Mandos y encargados de producción y almacén

Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Potenciar la contratación femenina por igualdad de mérito y capacidad
Objetivos que persigue	Potenciar la contratación femenina para equilibrar el número de personas en ambos sexos (siempre bajo el prisma de igualdad de mérito y capacidades)
Descripción detallada de la medida	Analizadas las secciones de la fábrica dónde puede resultar factible, en concreto Terminado, Guarnecido y Cortado, establecer que en condiciones equivalente de idoneidad, accederá al puesto personal femenino, al estar menos representado en la empresa.
Personas destinatarias	Personal femenino en procesos de selección

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo negociado con la RLT
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual en la empresa



Descripción detallada de la medida	En cumplimiento de la normativa sobre igualdad y como una línea de actuación de mejora del clima social, realizar un protocolo que cubra las necesidades ante el acoso sexual o por razón de sexo y realizar actuaciones de información sobre su contenido a todo el personal
Personas destinatarias	Todo el personal de la Compañía

7. Aplicación y seguimiento

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- 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 para la evaluación.

8. Evaluación y revisión

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

REGLAMENTO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CALZADOS FAL S.A.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de CALZADOS FAL, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, realicen el seguimiento, evaluación y revisión del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2023-2027 de la empresa.

Punto 1: Naturaleza de la Comisión de Seguimiento, objeto y ámbito.

La Comisión seguimiento será la encargada de velar y garantizar el cumplimiento de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la



empresa. Añadiendo que al tratarse de un plan de igualdad sin acuerdo, se ve necesaria esta comisión para poder avanzar en la búsqueda de un consenso en esta materia que lo haga un instrumento globalmente aceptado por todos los estamentos de la Compañía.

La Comisión de Seguimiento estará constituida por los mismos miembros de la Comisión Negociadora, constituyendo un órgano denominado Comisión Permanente de Igualdad, con actuación y gestión durante el proceso completo de creación, desarrollo y evolución del plan de igualdad y de igual manera mantener su composición paritaria.

El objeto de esta Comisión será velar por la implantación de las medidas acordadas, así como el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Su ámbito de actuación comprenderá los centros de trabajo activos y vigentes en la empresa.

Los miembros de la Comisión de seguimiento podrán delegar el ejercicio de sus funciones, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, poniéndolo en conocimiento del resto de la Comisión Permanente de Igualdad.

Punto 2: Todas y cada una de las personas que participen en la Comisión de seguimiento están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Punto 3: De todas las reuniones que celebre la Comisión de seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberán recogerse los temas tratados, acuerdos alcanzados, documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Punto 4: Funciones de la Comisión Permanente de Igualdad

Será función de la Comisión de seguimiento:

- Garantizar la adecuada aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para conseguir el objetivo principal de la Comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.
- Evaluar desde la perspectiva de género la implementación de las medidas y los resultados obtenidos tras su aplicación
- Proponer mejoras de actuaciones en igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, tanto específicas como transversales.
- Supervisar las acciones emprendidas por la empresa para garantizar que contemplan la perspectiva de género.
- Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas, que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos Planes de Igualdad.
- Servir de órgano informativo y de asesoramiento en materia de igualdad a la plantilla y a la empresa.



Punto 5: Sesiones

De carácter ordinario, se celebrará como mínimo dos reuniones al año y cada vez que haga falta, para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión.

9. Calendario de actuaciones

En este punto se vuelve a reflejar el calendario de actuaciones en los diferentes ámbitos del plan de igualdad:

- 1º.- Vigencia del plan de igualdad → 4 años (01 de febrero 2023 a 31 de enero 2027)
- 2º.- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad → reuniones ordinarias semestrales, y extraordinarias convocadas por una de las partes representadas.
- 3º.- Fases de evaluación del plan de igualdad, con análisis, estudio y aportaciones de mejora, a realizar una vez por cada año de vigencia.
- 4º.- Las fechas de ejecución de las medidas establecidas en el plan, tienen todas sus plazos de ejecución programadas.

10. Procedimiento de modificación

Dentro de la Comisión Permanente de Igualdad y por ende su Comisión de Seguimiento, queda incorporada a posibilidad de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

Por ello, siempre que una de las partes firmantes del plan lo solicite o dentro de las reuniones ordinarias de seguimiento se plantee, se tratarán dichas discrepancias o propuestas de cambios, que una vez argumentados se votarán para su validación, debiendo ser necesario la mayoría absoluta para su resolución, cambio o adecuación.

PLAN DE IGUALDAD (SIN ACUERDO) FIRMADO POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Alberto Pinillos

Teresa Lorente

Mª Cruz Ruiz

Rosa Mª Gil de Muro



S E L E C T O
RRHH