# PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

## 1.- INTRODUCCION

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Además, en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

## 2.- PRESENTACIÓN

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la Dirección de Iregua Chapas y Tableros, S.A., por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), concretamente en su artículo 45.1 y 45.2 de la misma.

Así la dirección de la empresa junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, han acordado y negociado previamente este plan de igualdad.

Para ello se han realizado una serie de diagnósticos de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para así detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades para poder tomar las medidas oportunas y corregir las mismas.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Iregua Chapas y Tableros, S.A.

## 3.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La empresa **IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A.** centra su actividad mercantil desde hace 40 años en el sector primario del procesado de madera. Con los años y con la confianza de nuestros clientes hemos ido desarrollando productos para la industria del descanso, como lamas y largueros, además de multitud de otras piezas que componen la base sobre la que se asienta el somier.

El proceso de fabricación del contrachapado de madera requiere de unas condiciones específicas. Todo comienza con la selección de las materias primas. En Iregua Chapas y Tableros trabajamos principalmente con madera de chopo, pino y haya, por sus cualidades para realizar productos derivados de la madera. La seleccionamos directamente en los montes o indicamos a nuestros proveedores de confianza las características del tipo de madera que necesitamos para su posterior tratamiento y transformación en nuestras instalaciones según el destino final que nos solicitan nuestros clientes.

Iregua Chapas y Tableros cuenta con dos centros de trabajo situados en Calle Nevera 19 y Crtra. De Logroño 1, de Villamediana de Iregua, ambos en La Rioja, con una plantilla a cierre de 2022 de 65 personas de las que únicamente dos son mujeres.

## 4.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan ha sido elaborado, negociado y suscrito tanto por la representación empresarial como sindical de la empresa. Las partes que han firmado el presente Plan, se reconocen mutuamente con la capacidad y legitimación suficiente para la elaboración, negociación y aprobación del mismo.

Para ello, en fecha 9 de febrero de 2024, se ha constituido la Comisión de negociación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, de composición paritaria tanto en cuanto a la representación patronal y sindical, no existiendo representación femenina en la representación sindical.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión de Igualdad está compuesta de la siguiente forma:

**POR PARTE DE LA EMPRESA:**

- D. Máximo Vilar Galilea.
- D. Alberto Vilar Galilea
- Dña. Eva Ayala Santibañez

Asesorado por Fernando Beltrán Lezaun.

**POR LA PARTE SOCIAL:**

- D. Alfredo Uriarte Bermejo
- D. Fermín Navarro Santamaría
- D. José Luis Pastor Allo

Asesorado por Javier García Carlos (sindicato CCOO).

## 5.- DEFINICIONES

### 5.1.- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

### 5.2.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación 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 concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

### 5.3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

## 5.4. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

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 (art. 7.1 Ley 3/2007). 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 (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/207).

## 5.5. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

### 5.6. Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

### 5.7. Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

### 5.8. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

### 5.9. Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

### 5.10. Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

### 5.11. Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo

## 6.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal de la empresa Iregua Chapas y Tableros, S.A.

Respecto a su ámbito territorial, una vez aprobado, será de aplicación en sus dos centros de trabajo citados en el apartado 3, así como en cualquier otro que pueda tener o abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el territorio de la comunidad autónoma de La Rioja.

El plan tendrá una vigencia de cuatro años contados a partir de la fecha de su firma, esto es, desde el 3 de junio de 2024 hasta el 2 de junio de 2028, ambos inclusive.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario

ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad**.**

## 7.- INFORME DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico realizado se deduce que la plantilla de **IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A.** es una plantilla muy claramente masculinizada, como es la tónica del sector en el que desarrolla su actividad.

Los datos del año 2022 desvelan una **plantilla** de 65 personas, 63 hombres y 2 mujeres, que únicamente representan un 3,1% de la plantilla y que prestan servicios indirectos en el área de administración.

El porcentaje de mujeres en el sector es entorno al 12% por lo que en relación a nuestra plantilla observamos que hay una **infrarrepresentación** del 8.9% en relación al promedio de empresas del sector nacional.

Respecto al **tipo de contratación**, el 100% de las mujeres tiene vínculo indefinido, frente a un 93,7% en el caso de los hombres (59 de 63), con cuatro contratos temporales en el caso de los hombres.

El 100% de la plantilla presta servicios en **jornada** a tiempo completo.

En el caso de las mujeres, lo hacen en oficinas, alternando una semana en horario continuo y una semana en jornada partida. Los dos hombres que prestan servicios en oficinas, lo hacen siempre en jornada partida, y en horario laboral divergente.

En el área de producción, mantenimiento y patios, integradas en exclusiva por hombres, 38 personas trabajan con jornada continua y 21 personas a turnos rotativos.

En lo que a **clasificación profesional** se refiere, la plantilla se distribuye entre los grupos profesionales 3 a 7 del convenio colectivo de industrias de la

madera de La Rioja, aplicable en la empresa, distribuidos en los puestos de trabajo en encargados, oficialías de 1ª, de 2ª y de 3ª y peones y por áreas de producción, mantenimiento, patio y de administración.

El 100% de las personas que ocupan los puestos de encargados son hombres (4), tres en producción y uno en mantenimiento. Las mujeres ocupan puestos de trabajo de oficial de 1ª (1) y oficial de 2ª (1), según grado de responsabilidad, antigüedad y experiencia que ostentan en la empresa, ambas en el área de administración. En dicha área administrativa, también presta servicios un hombre como oficial de 3ª administración. Junto con ellos en oficinas, un hombre como oficial de 1ª en exportación.

El resto del personal de producción, se distribuye entre oficialías (1ª, 2ª y 3ª) y peones, siendo este último el que incluye mayor número de personas (25 de 63).

Podría llamar la atención la circunstancia de que el área de administración no cuente con un puesto de trabajo de encargado/a, si bien debe tenerse presente que dicha responsabilidad es asumida directamente por el empresario.

No obstante lo anterior, como se desarrollará más adelante, a nivel retributivo este hecho no supone ningún perjuicio para las mujeres influidas por dicha circunstancia.

En lo que a **edad** se refiere, podemos definir la plantilla de la empresa como de edad media. Un 54% de las personas contratadas tiene entre 36 y 50 años. El resto de la plantilla se distribuye de forma muy repartida entre el resto de franjas contempladas, sin que ninguna de ellas resulte especialmente llamativa.

Respecto de la **antigüedad**, la plantilla de la empresa es joven. 19 personas de 65, tienen antigüedad de hasta un año, 15 personas de 65 ostentan antigüedad de entre dos y tres años y 8 de 65, de cuatro a cinco años de antigüedad.

El resto de hombres se distribuyen de forma muy repartida entre el resto de franjas contempladas

Llama la atención la antigüedad de las dos mujeres, una de ellas en la franja de 16 a 20 años y otra, más de 26 años en la empresa.

A **nivel retributivo**, la empresa abona los salarios a su plantilla según tablas y conceptos salariales vigentes del convenio colectivo de la industria de la madera de La Rioja aplicable en la misma y, además de ello, abona diferentes conceptos voluntarios extra convenio, en concepto de asistencia por día efectivo de trabajo y plus voluntario absorbible hasta alcanzar los salarios pactados ad personam.

No existe término de comparación posible entre hombres y mujeres, respecto de un mismo puesto de trabajo de igual valor, ya que en ninguno de los existentes en la empresa confluyen hombres y mujeres.

En cualquier caso, si que podemos llevar a comparación los salarios y complementos salariales percibidos por mujeres y por hombres pertenecientes a un mismo grupo profesional.

En el caso de los grupos profesionales 4 y 5, las mujeres perciben un salario superior a los hombres, motivado por funciones dispares que hacen, unas de oficinas y otras de fábrica. El salario diferenciado se ajusta a la realidad de las funciones.

No podemos hablar de brecha de género porque como hemos dicho, no existe términos de comparación posible entre mujeres y hombres ocupando un mismo puesto de trabajo, pero, de haberlo, sería en todo caso en favor de la mujer.

Respecto a las **altas**, el 100% son altas de hombres en 2022, cinco en producción y 1 en área de oficinas.

La composición de la comisión que ha intervenido en la selección del puesto de oficinas ha estado integrada por un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

En 2021 hubo 5 altas en producción, todas ellas de hombres y en 2020, 3 incorporaciones en producción, todas ellas de hombres.

Respecto de los **ceses**, en 2022 causaron baja en la empresa 19 personas, todas ellas hombres, 13 por despido y el resto ceses varios por motivos voluntarios y dos finalizaciones de contrato temporal.

En 2021, se produjeron 8 bajas, todas ellas de hombres, tres por despido y dos finalizaciones de contratos temporales. Resto ceses voluntarios.

En 2020, dos únicas bajas de hombres por acceso a situación de jubilación.

Respecto al apartado relativo a **promoción profesional**, no ha habido ninguna promoción en 2022.

Respecto del **absentismo** vinculado con licencias, permisos, excedencias etc, en 2022 tres hombres han solicitado el permiso por nacimiento de hijo. No se contemplan otro tipo de ausencias por este tipo de motivos.

Respecto de **formación profesional**, la plantilla ha participado en ocho actividades formativas en 2022, todas ellas en jornada y horario laboral, seis presenciales y dos en la modalidad de teleformación.

La mayor parte de la formación va referida a materia de prevención de riesgos laborales para el propio puesto de trabajo y en ella han intervenido en igualdad de condiciones hombres y mujeres con el mismo tiempo y duración.

El resto de acciones formativas han sido realizadas por hombres para su puesto de trabajo, también relacionadas con asuntos de seguridad y formación en manejo de carretillas.

Respecto de los **datos de salud**, en 2022 se registran 314 días de ausencia en un puesto de trabajo de producción de un hombre, derivado de accidente de trabajo.

No se ha dado ningún caso de **acoso** en la empresa, ni de **violencia de género** y ninguna persona tiene solicitada **jornada especial por necesidades de hijos o familiares.**

Por último, con los datos analizados, más allá de la diferencia evidente entre sexos (96,9% de la plantilla integrada por hombres) concluimos que no existen desigualdades respecto a las materias objeto de análisis y estudio para la elaboración de este diagnóstico.

## 8.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del presente plan de igualdad que se confecciona, deben ir necesariamente referidos a conseguir, en la medida de lo posible, una mayor presencia de la mujer en la empresa (actualmente solo dos mujeres de una plantilla total de 65 personas) **ya que no se han detectado desigualdades que corregir mediante la aplicación del mismo.**

Se establecen como objetivos del presente plan de igualdad:

- Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres para así garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.
- Conseguir una mayor representación del sexo femenino en la empresa.
- Promoción de la mujer en puestos de responsabilidad.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

- Prevenir la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo.

## 9.- MEDIDAS DE IGUALDAD

- **Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres para así garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.**

Para ello anualmente se hará una revisión por parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad donde se revisará el procedimiento de selección y las ofertas de trabajo publicadas, donde se utilizará un lenguaje neutro y no sexista para así cumplir con el principio de igualdad.

**Calendario:** DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

**Revisiones:** Trimestrales

**Responsable:** COMISIÓN DE SEGUMIENTO / ADMINISTRACIÓN

Por otro lado, el departamento de ADMINISTRACIÓN se encargará desde la firma del presente plan de garantizar una buena práctica en las ofertas de empleo, ya sean internas como externas y se encargará de formar al personal encargado en materia de igualdad.

**Calendario:** DESDE EL 1º DÍA Y DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

**Responsable**: ADMINISTRACIÓN

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **SELECCIÓN, CONTRATACION, PROMOCION Y DESARROLLO** |
| medida | **PROMOVER EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA ASÍ GARANTIZAR LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN TODOS LOS ÁMBITOS.** |
| objetivos que persigue | **REVISIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN DONDE SE REVISARÁ EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, DONDE SE UTILIZARÁ UN LENGUAJE NEUTRO Y NO SEXISTA PARA ASÍ CUMPLIR CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD** |
| personas destinatarias | **PLANTILLA FEMENINA** |
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** |

| | |
|---|---|
| recursos asociados | **REVISIONES PERIODICAS TRIMESTRALES** |
| indicadores de seguimiento | **Nº de ofertas de trabajo publicadas / Distribución por sexos de las personas candidatas / Distribución por sexos de las personas contratadas** |

- **Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres para así garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.**

Teniendo en cuenta el alto porcentaje del sexo masculino entre la plantilla (96,9%) se hará una revisión interdepartamental de todos los puestos de trabajo existentes en la empresa para en su caso detectar las barreras y/o dificultades asociados a los mismos que tradicionalmente impiden el acceso o su ocupación por el sexo femenino, de cara a su eliminación y conseguir una representatividad del sexo femenino más equilibrada.

**Calendario:** Primer semestre de la vigencia del Plan de Igualdad

**Responsable:** ENCARGADOS / RESPONSABLES DE ÁREA

Por otro lado, el departamento de ADMINISTRACIÓN se encargará desde la firma del presente plan de garantizar una buena práctica en las ofertas de empleo, ya sean internas como externas y tratará de fomentar la incorporación del sexo femenino.

**Calendario:** DESDE EL 1º DÍA VIGENCIA DEL PLAN

**Responsable**: ADMINISTRACIÓN

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **SELECCIÓN, CONTRATACION, PROMOCION Y DESARROLLO** |
| medida | **PROMOVER EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA ASÍ GARANTIZAR LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN TODOS LOS ÁMBITOS.** |
| objetivos que persigue | **REVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA DETECTAR BARRERAS Y/O DIFICULTADES QUE IMPIDEN O DIFICULTAN EL ACCESO A LOS MISMOS POR EL SEXO FEMENINO** |
| personas destinatarias | **PLANTILLA /CANDIDATAS FEMENINAS** |

| | |
|---|---|
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN HASTA CUMPLIMIENTO DE PRIMER SEMESTRE DE VIGENCIA** |
| responsable | **ENCARGADOS DE ÁREA / ADMINISTRACIÓN** |
| recursos asociados | **REVISIONES TRIMESTRALES** |
| indicadores de seguimiento | **Puestos de trabajo revisados / barreras o dificultades detectadas que impiden acceso del sexo femenino / eliminación efectiva de las mismas** |

- **Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Empresa de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.**

En los procesos de selección por parte de empresas externas (se instará a las mismas de que se cumplan y respeten los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

**Calendario:** Desde el 1º día vigencia del plan durante toda la vigencia del plan de igualdad

**Responsable:** ADMINISTRACIÓN

| Ficha de Medida | |
|---|---|
| Área de actuación | **SELECCIÓN, CONTRATACION, PROMOCION Y DESARROLLO** |
| Medida | **INFORMAR A LOS AGENTES EXTERNOS A LOS QUE SE ACUDA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL, SOBRE LA POLÍTICA DE LA EMPRESA DE SELECCIÓN EN IGUALDAD, BUSCANDO UNA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS PUESTOS A CUBRIR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE.** |
| Objetivos que persigue | **ELIMINAR ESTEREOTIPOS PARA PALIAR LA MASCULINIZACIÓN DE CIERTOS PUESTOS DERIVADA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR** |
| Descripción detallada de la medida | **EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN SE ENCARGARÁ DESDE LA FIRMA DEL PRESENTE PLAN DE GARANTIZAR UNA BUENA PRÁCTICA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO, YA SEAN INTERNAS COMO EXTERNAS. EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR PARTE DE EMPRESAS EXTERNAS SE INSTARÁ A LAS MISMAS A** |

| | |
|---|---|
| | **QUE SE CUMPLAN Y RESPETEN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.** |
| Personas destinatarias | **EMPRESAS DE SELECCIÓN SUBCONTRATAS, CONTRATAS Y ETTS** |
| Cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| Responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN** |
| Recursos asociados | **REVISIONES PERIODICAS TRIMESTRALES** |
| Indicadores de seguimiento | **Nº DE PROCESOS DE SELECCIÓN / Nº DE REQUERIMIENTOS A AGENTES EXTERNOS DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** |

- **Siempre que resulte posible promoción de la mujer en puestos de responsabilidad.**

Como medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén sub representadas. De esta medida se encargará el departamento de ADMINISTRACIÓN y la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD y como indicador se seguirá revisando anualmente cuantas veces se ha aplicado esta medida. También se encargará de realizar una actualización anual de los datos del diagnóstico sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

**Calendario:** desde el 1º día vigencia del plan.

**Responsable:** ADMINISTRACIÓN / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **PERSPECTIVA DE GENERO / CONDICIONES DE TRABAJO / PROMOCIÓN PROFESIONAL** |
| medida | **MANTENER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE LA MUJER EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD** |

| | |
|---|---|
| objetivos que persigue | **ACCIÓN POSITIVA PARA QUE, EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA, ACCEDA UNA MUJER A LAS VACANTES DE PUESTOS EN LOS QUE ESTÉN SUB REPRESENTADAS** |
| personas destinatarias | **PLANTILLA / CANDIDATA FEMENINA** |
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** |
| recursos asociados | **REVISIONES PERIODICAS TRIMESTRALES** |
| indicadores de seguimiento | **Nº DE PROCESOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL / DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LAS PERSONAS CANDIDATAS / DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LAS PERSONAS QUE OBTIENEN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL** |

- **Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.**

Actualizar estudio salarial por puesto y sexo en el que se analicen las retribuciones medias con desglose de la totalidad de conceptos salariales, se encargará el departamento de ADMINISTRACIÓN de forma anual, para ello básicamente se realizara un informe donde se refleje el análisis salarial de la plantilla.

En el caso de detectarse desigualdades salariales el departamento de Administración anualmente llevará a cabo un plan de acción donde se establezcan medidas correctoras.

**Calendario:** desde el 1º día vigencia del plan.

**Responsable:** ADMINISTRACIÓN

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **PERSPECTIVA DE GENERO / CONDICIONES DE TRABAJO** |
| medida | **GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.** |

| | |
|---|---|
| | |
| objetivos que persigue | **ACTUALIZAR ESTUDIO SALARIAL POR PUESTO Y SEXO EN EL QUE SE ANALICEN LAS RETRIBUCIONES MEDIAS CON DESGLOSE DE LA TOTALIDAD DE CONCEPTOS SALARIALES** |
| personas destinatarias | **TODA LA PLANTILLA** |
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN** |
| recursos asociados | **REVISION ANUAL** |
| indicadores de seguimiento | **ESTUDIO REALIZADO / DESIGUALDADES DETECTADAS / DESIGUALDADES CORREGIDAS** |

- **Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.**

Por parte del departamento de ADMINISTRACIÓN se realizarán las comunicaciones oportunas relacionadas con los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y RDL 6/2019.

Para ello, durante el primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se hará entrega a toda la plantilla de un cuadro explicativo con los diferentes derechos de conciliación existentes.

Al igual que se recogerán datos estadísticos de forma anual desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes tipos de permisos, suspensiones de contratos, excedencias, siempre que todas estas estén relacionadas con la conciliación y después hacer traslado a la comisión de seguimiento para la adopción de nuevas medidas, si proceden.

Por otro lado, se podrá adaptar y concretar la jornada, sin reducirla, siempre que resulte organizativa y productivamente posible, para quienes tengan

personas a su cargo (menores y familiares dependientes) con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditada.

Para ello el departamento de ADMINISTRACIÓN se encargará de comprobar el número de veces que se solicita esta medida.

También se establecerá un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido por la plantilla al menos con 2 meses de antelación a su implantación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, de forma inmediata, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Para ello el departamento de ADMINISTRACIÓN se encargará de comprobar el número de veces que se solicita esta medida.

**Calendario:** Desde el 1º día vigencia del plan

**Responsable:** Dpto. ADMINISTRACIÓN

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.** |
| medida | **FOMENTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA** |
| objetivos que persigue | **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** |

| | |
|---|---|
| descripción detallada de la medida | **SE RECOGERÁN DATOS ESTADÍSTICOS DE FORMA ANUAL DESAGREGADOS POR SEXO, PUESTO Y TIPO DE CONTRATO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE PERMISOS, SUSPENSIONES DE CONTRATOS, EXCEDENCIAS, SIEMPRE QUE TODAS ESTAS ESTÉN RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN, POR OTRO LADO, SE ADAPTARÁ Y CONCRETARÁ LA JORNADA, SIN REDUCIRLA, PARA QUIENES TENGAN PERSONAS A SU CARGO** |
| personas destinatarias | **TODA LA PLANTILLA** |
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN** |
| recursos asociados | **REVISIONES TRIMESTRALES** |
| indicadores de seguimiento | **Nº DE PERIODOS DE IT POR LAS CAUSAS INDICADAS Y REVISIÓN DE SOLICITUD DE VACACIONES FORMULADAS Y CONCEDIDAS**<br><br>**DATOS ESTADÍSTICOS DE FORMA ANUAL DESAGREGADOS POR SEXO, PUESTO Y TIPO DE CONTRATO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE PERMISOS, SUSPENSIONES DE CONTRATOS, EXCEDENCIAS, SIEMPRE QUE TODAS ESTAS ESTÉN RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN**<br><br>**Nº DE SOLICITUDES DE ADAPTACIÓN FORMULADAS / Nº DE SOLICITUDES APROBADAS** |

- **Prevenir la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo.**

Con el fin de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación y así poder gestionar mejor las situaciones ante posibles situaciones de acoso, en definitiva, la finalidad es poder reaccionar con conocimiento de causa.

Para ello el seguimiento de posibles denuncias por acoso o discriminación será realizado por la comisión de igualdad, con plena garantía de confidencialidad y así posteriormente tomar las medidas correctoras y sancionadoras correspondientes.

**Calendario:** Desde el 1º día vigencia del plan.

**Responsable:** ADMINISTRACIÓN

| FICHA DE MEDIDA | |
|---|---|
| área de actuación | **PERSPECTIVA DE GENERO / CONDICIONES DE TRABAJO** |
| medida | **PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.** |
| objetivos que persigue | **PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO** |
| descripción detallada de la medida | **SE INCLUIRÁ ESTA MATERIA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ASÍ PODER GESTIONAR MEJOR LAS SITUACIONES ANTE POSIBLES ACOSOS, EN DEFINITIVA, LA FINALIDAD ES PODER REACCIONAR CON CONOCIMIENTO DE CAUSA, PARA ELLO EL SEGUIMIENTO DE POSIBLES DENUNCIAS POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN SERÁ REALIZADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD, CON UNA PERIODICIDAD TRIMESTRAL, CON PLENA GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD Y ASÍ POSTERIORMENTE TOMAR LAS MEDIDAS CORRECTORAS Y SANCIONADORAS CORRESPONDIENTES.** |
| personas destinatarias | **TODA LA PLANTILLA** |
| cronograma de implantación | **DESDE EL PRIMER DIA DE VIGENCIA DEL PLAN** |
| responsable | **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN /COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** |
| recursos asociados | **REVISIONES PERIODICAS TRIMESTRALES** |
| indicadores de seguimiento | **Nº DE FORMACIONES REALIZADAS / Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE RECIBEN LA FORMACIÓN**<br>**Nº DE DENUNCIAS DE SITUACIONES DE ACOSO FORMULADAS / Nº DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN LLEVADOS A CABO** |

## 10. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.

Los recursos humanos que pone a su disposición la empresa para el correcto seguimiento son los representantes de la empresa Comisión de Igualdad, personal de Dirección y cualquier trabajador de otro departamento para labores auxiliares.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La Comisión de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

## 11.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad estará compuesta por los mismos integrantes encargados de su negociación.

Finalmente se establecerán acciones positivas en todas aquellas situaciones que se consideren constitutivas de discriminación, éstas han sido especificadas en cada medida prevista en el presente plan.

## 12. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se configura el Plan de actuación que garantizará la igualdad efectiva entre las trabajadoras y trabajadores constituye como una herramienta estratégica que de la Empresa.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Plan de Igualdad, es necesario realizar un seguimiento y evaluación de sus objetivos y actuaciones de acuerdo a la planificación prevista.

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad están encomendados, dentro de la Empresa, a la Comisión de seguimiento y evaluación. El resultado de la evaluación se recogerá en un informe que establezca las posibles medidas correctoras de cara a la elaboración de un futuro Plan.

Se recogerá una evaluación en el ecuador de la vigencia del Plan de igualdad y otro al finalizar la misma.

El seguimiento del Plan de Igualdad requiere la realización de las siguientes acciones:

• Realización de una Evaluación de resultados y de impacto, esta última para determinar los efectos directos e indirectos de la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa.

## 13.- EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Información estadística de los resultados obtenidos con la aplicación del Plan. Los indicadores de resultados a medir son los siguientes:

- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico o grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
- N.º total de acciones por áreas de implantación en la Empresa.
- N.º y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- N.º y sexo de las personas beneficiarias por categoría o grado de desarrollo de los objetivos planteados o efectos no previstos del Plan de Empresa.

## 14. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A pesar de que la representación femenina en la empresa es únicamente del 3,1% (2 mujeres frente a 63 hombres), la empresa ha realizado la auditoría retributiva siguiendo el RD 902/2020, de 13 de octubre para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igual entre mujeres y hombres, en materia de retribución y así poder sacar conclusiones y tomar las medidas necesarias.

Como hemos hecho constar en el apartado de clasificación profesional, la empresa presenta una estructura muy sencilla, con cuatro áreas diferenciadas: administración, producción, mantenimiento y patio, distribuyendo al personal en 5 puestos de trabajo que coinciden con el grupo profesional de convenio: encargados de área (grupo 3), oficiales de primera (grupo 4), oficiales de segunda (grupo 5), oficiales de 3ª (grupo 6) y peones (grupo 7).

La empresa abona los salarios a su plantilla según tablas y conceptos salariales vigentes del convenio colectivo de la industria de la madera de La Rioja aplicable en la misma y, además de ello, abona diferentes conceptos voluntarios

extra convenio, en concepto de asistencia por día efectivo de trabajo y plus voluntario absorbible hasta alcanzar los salarios pactados ad personam.

No existe término de comparación posible entre hombres y mujeres, respecto de un mismo puesto de trabajo de igual valor, ya que en ninguno de los existentes en la empresa confluyen hombres y mujeres.

En cualquier caso, si que podemos llevar a comparación los salarios y complementos salariales promediados percibidos por mujeres y por hombres pertenecientes a un mismo grupo profesional.

En el caso de los grupos profesionales 4 y 5, se puede constatar como las mujeres perciben un salario superior al de los hombres.

No podemos hablar de brecha de género porque como hemos dicho, no existe términos de comparación posible entre mujeres y hombres ocupando un mismo puesto de trabajo pero, de haberlo, sería en todo caso en favor de la mujer.

La auditoría, tiene la misma vigencia que el plan de igualdad, es decir, cuatro años. Tras analizar todos los puestos la información refleja que no existen ninguna diferencia salarial entre los distintos puestos de trabajo existentes.

IREGUA
Chapas y Tableros

## CATEGORÍA **GRUPO III**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **3.895,58 €** | | | **3.977,62 €** | | |
| PAGAS EXTRA | 2.495,39 € | | | 2.575,50 € | | |
| SALARIO | 1.400,19 € | | | 1.402,12 € | | |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **1.252,43 €** | | | **1.333,20 €** | | |
| | 167,45 € | | | 175,00 € | | |
| ASISTENCIA | 161,69 € | | | 161,96 € | | |
| P.P.A.V. | 923,29 € | | | 996,24 € | | |

## CATEGORÍA **GRUPO IV**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **2.641,24 €** | **3.503,66 €** | **+32,65 %** | **2.708,73 €** | **3.503,66 €** | **+29,35 %** |
| PAGAS EXTRA | 1.497,71 € | 2.303,15 € | +53,78 % | 1.359,90 € | 2.303,15 € | +69,36 % |
| SALARIO | 1.143,53 € | 1.200,51 € | +4,98 % | 1.348,83 € | 1.200,51 € | -11,00 % |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **1.094,24 €** | **1.452,63 €** | **+32,75 %** | **1.024,86 €** | **1.452,63 €** | **+41,74 %** |
| | 197,81 € | 150,00 € | -24,17 % | 175,00 € | 150,00 € | -14,29 % |
| A CUENTA CONVENIO | 50,98 € | 200,00 € | +292,31 % | 62,42 € | 200,00 € | +220,41 % |
| ANTIGUEDAD CONSOLIDA | 18,33 € | | | 18,48 € | | |
| ASISTENCIA | 134,53 € | 141,85 € | +5,44 % | 158,82 € | 141,85 € | -10,69 % |
| COMPLEMENTO E.C. | 164,22 € | | | 175,00 € | | |
| NOCTURNOS | 274,85 € | | | 274,85 € | | |
| P.P.A.V. | 253,52 € | 960,78 € | +278,98 % | 160,29 € | 960,78 € | +499,40 % |
| **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES** | **90,81 €** | | | **30,68 €** | | |
| COMPLEMENTO ENF/ACC. | 90,81 € | | | 30,68 € | | |

## CATEGORÍA **GRUPO V**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **2.266,33 €** | **3.507,93 €** | **+54,78 %** | **2.577,45 €** | **3.507,93 €** | **+36,10 %** |
| PAGAS EXTRA | 1.132,93 € | 2.204,63 € | +94,60 % | 1.287,92 € | 2.204,63 € | +71,18 % |
| SALARIO | 1.133,40 € | 1.303,30 € | +14,99 % | 1.289,53 € | 1.303,30 € | +1,07 % |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **455,06 €** | **1.076,34 €** | **+136,53 %** | **471,66 €** | **1.076,34 €** | **+128,20 %** |
| | | 175,00 € | | | 175,00 € | |
| A CUENTA CONVENIO | 54,40 € | | | 59,60 € | | |
| ASISTENCIA | 140,22 € | 161,96 € | +15,50 % | 160,39 € | 161,96 € | +0,98 % |
| COMPLEMENTO E.C. | 174,17 € | | | 175,00 € | | |
| P.P.A.V. | 86,27 € | 739,38 € | +757,05 % | 76,67 € | 739,38 € | +864,37 % |
| **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES** | **11,19 €** | | | **11,19 €** | | |
| COMPLEMENTO ENF/ACC. | 11,19 € | | | 11,19 € | | |

## CATEGORÍA **GRUPO VI**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **1.976,94 €** | | | **1.885,04 €** | | |
| PAGAS EXTRA | 846,89 € | | | 764,29 € | | |
| SALARIO | 1.130,05 € | | | 1.120,75 € | | |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **437,22 €** | | | **435,63 €** | | |
| A CUENTA CONVENIO | 58,09 € | | | 58,09 € | | |
| ASISTENCIA | 145,03 € | | | 143,44 € | | |
| COMPLEMENTO E.C. | 175,00 € | | | 175,00 € | | |
| P.P.A.V. | 59,10 € | | | 59,10 € | | |

## CATEGORÍA **GRUPO VII**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **1.875,50 €** | | | **2.333,61 €** | | |
| PAGAS EXTRA | 987,28 € | | | 1.203,81 € | | |
| SALARIO | 888,22 € | | | 1.129,80 € | | |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **402,90 €** | | | **425,83 €** | | |
| A CUENTA CONVENIO | 54,29 € | | | 56,43 € | | |
| ASISTENCIA | 118,36 € | | | 149,15 € | | |
| COMPLEMENTO E.C. | 151,16 € | | | 166,25 € | | |
| P.P.A.V. | 79,09 € | | | 54,00 € | | |
| **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES** | **32,62 €** | | | **31,05 €** | | |
| COMPLEMENTO ENF/ACC. | 32,62 € | | | 31,05 € | | |

## CATEGORÍA **PRÁCTICAS**

| | VALORES MEDIOS | | | MEDIANA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL | HOMBRES | MUJERES | DIFERENCIAL |
| **PERCEPCIONES SALARIALES** | **433,90 €** | | | **433,90 €** | | |
| SALARIO | 433,90 € | | | 433,90 € | | |
| **COMPLEMENTOS SALARIALES** | **20,41 €** | | | **20,41 €** | | |
| P.P.A.V. | 20,41 € | | | 20,41 € | | |

La política salarial de la empresa está basada en los principios de justicia y equidad, clasificando al personal según las áreas funcionales y los grupos profesionales de convenio colectivo de la madera aplicable, que tiene en cuenta para la adscripción a los mismos las aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación requeridas.

## 15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

En el caso de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, y llevasen a la obligación o recomendación de la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, se aplicará el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad. Para ello, deberá solicitarse por la Comisión de Seguimiento la convocatoria de la Comisión Negociadora indicando en la misma la materia controvertida o la propuesta de modificación. Tras recibir la solicitud de convocatoria la Comisión Negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días y aprobar o no las modificaciones por mayoría de sus miembros. La Comisión Negociadora podrá hacer uso de aquellos apoyos técnicos que consideren necesarios la mayoría de sus miembros.

Por otra parte, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se puede dar la circunstancia de que sea aconsejable la revisión de las mismas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. En este caso, deberá activarse igualmente el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Por último, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias, que deberán analizarse por la Comisión de Seguimiento convocada por cualquiera de las partes con carácter excepcional:

- Falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

- Incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

- Resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que las divergencias surgidas entre las partes no sean resueltas favorablemente entre las mismas, acuerdan expresamente someter la discrepancia a solución extrajudicial de conflictos laborales, ante el Tribunal Laboral de La Rioja, conforme a lo previsto en el IV Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, en un plazo máximo de una semana desde que finalizara el procedimiento de negociación sin acuerdo entre las partes.

## 16. PROTOCOLO DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

La empresa no tiene conocimiento de la existencia de conductas por parte de trabajadoras y trabajadores que puedan ser calificadas de abusivas o sexistas hacia cualquiera de los sexos. No obstante, se ha redactado un documento

específico que permite abordar las medidas a adoptar contra las diferentes clases de acoso para que nuestra empresa posea un documento propio que sirva como pauta a seguir ante posibles casos que pudieran ocurrir en el seno de la empresa.

La empresa dispone de un procedimiento a seguir ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, para garantizar un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garanticen, para todas las personas trabajadoras, su dignidad, su integridad física y su integridad moral.

Para su elaboración se ha realizado un estudio de los distintos tipos en los que el acoso puede ser producido, para así, definir las conductas que logren prevenir dichas situaciones, en el caso en que se diesen se ha elaborado un modelo de denuncia el cual se adjunta como Anexo II a este Plan.

Además, la Dirección de IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A. asume el firme compromiso de evitar por todos los medios que se produzcan potenciales conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Por último, en relación a la Prevención de Riesgos Laborales, se incluye, en su correspondiente Plan, la evaluación inicial de los riesgos inherentes para cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las características de cada uno de ellos y de los/as trabajadores/as que deben desempeñarlos, circunstancia que también es tenida en cuenta en la elección de los equipos de trabajo o en el acondicionamiento de los lugares de trabajo. En este sentido, IREGUA CHAPAS Y TABLEROS tiene desarrollada una Evaluación de Riesgos Laborales para todos los puestos de la planta, para el que se valoran las características de la persona trabajadora para determinar si una persona puede, o no, desempeñar determinadas funciones dentro de la empresa.

## 17.- APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor tras su aprobación, esto es, a partir del 3 de junio de 2024.

## 18.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad de IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, que será de aplicación para la totalidad de la plantilla, se publicará y difundirá a toda su estructura a través de los medios habituales de comunicación entre la empresa y las trabajadoras y trabajadores de la empresa, contratas, etc.

La Comisión de Igualdad participará activamente en su difusión proporcionando cuantos medios sean necesarios para conseguir tal fin.

Dicha obligación de publicidad se extenderá al personal de nueva contratación al que se le facilitará la información precisa para acceder al mismo.

Firma:

Negociado, consensuado y aprobado el Plan de Igualdad de IREGUA CHAPAS Y TABLEROS por las partes negociadoras legitimadas firman el presente documento en Villamediana de Iregua, a 3 de junio de 2024.

| | |
|---|---|
| D. Máximo Vilar Galilea | D. Antonio Pérez Jiménez |
| D. Miguel Angel Vilar Galilea | D. Fermín Navarro Santamaría |
| Dña. Eva Ayala Santibañez | D. José Luis Pastor Allo |

## ANEXO I. FORMULARIO DE DENUNCIA

### MODELO DE DENUNCIA

### SOLICITANTE

□ Persona afectada □ Recursos Humanos □ Asesoría Confidencial □ Jefatura del Departamento afectado □ Representantes de los/as trabajadores/as □ Otros

### TIPO DE ACOSO

□ Sexual □ Por razón de sexo □ Otras discriminaciones (Especificar)

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos: Edad: ☏Tel.: ✉Email:

Otras circunstancias relevantes de interés:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Dpto.:

Puesto de trabajo/categoría profesional:

Antigüedad en la empresa/puesto:

Tipo de contrato de trabajo:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Fecha inicio acoso:

Persona presuntamente acosadora:

Testigos:

Hechos constitutivos de acoso (psíquicos y físicos)

Consecuencias del acoso:

Más información:

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

Diario del acoso:

Declaraciones de testigos firmadas:

Comunicaciones a los superiores de la situación de acoso:

Partes de baja médica:

Informes médicos:

Otros documentos (fotografías, grabaciones, correos electrónicos, etc.):

**SOLICITUD**

 Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

**LOCALIDAD Y FECHA** **FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

## ANEXO II. MODELO DE RECIBÍ DE ENTREGA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA “IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A”

Yo, persona trabajadora D./DÑA._____, con puesto_____, dentro del Área de _____, de la empresa “IREGUA CHAPAS Y TABLEROS, S.A”, he recibido y leído el Plan de Igualdad del mismo el día ___ de _____ de 2024.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En _____, a __ de _____ de 2024