

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MARZOLA S.A.

2023/ 2026

Índice

1. INTRODUCCIÓN 3

1.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN. 3
1.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA. 4
1.3. MARCO LEGAL. 4
1.4. OBJETO DEL PLAN DE IGUALDAD. 5

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 6

2.1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA 6
2.2. HISTORIA, ACTIVIDAD Y ORGANIGRAMA 7
2.3. ORGANIGRAMA 7
2.2. SISTEMA DE GESTIÓN. 8

3. DATOS DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA 8

3.1. CONTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. 8
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA 9
NIVEL DE ESTUDIOS 14
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO 14
3.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA. 19

4. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, MEDIOS Y CALENDARIO 22

4.1. EJES DE ACTUACIÓN 22
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS 23
4.2.1 EJE DE LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD 23
4.2.2. EJE IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAS 24
4.2.3. EJE IMPACTO SOCIAL 25
4.3. MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLE Y CALENDARIO 26
4.4 MATERIALES Y RECURSOS 31
4.4.1. GRUPO DE TRABAJO OPERATIVO: 31
4.4.2. RECURSOS: 31

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN 32

5.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 32
5.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 32
5.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 33
5.4 PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 33

1. INTRODUCCIÓN

MARZOLA S.A declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en la empresa. Tenemos la profunda convicción de que la apuesta por la Igualdad redundará positivamente en el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como en un clima laboral de calidad que desarrolle nuestro capital humano.

Este Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión para la Igualdad, cuya constitución se efectuó el 19 de diciembre de 2022.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres en **MARZOLA S.A** tiene un carácter estratégico, y marca las líneas de trabajo a lo largo de sus años de vigencia. El plan no trata de ser una serie de acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generen procesos internos estables en el tiempo, integrados en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la Empresa.

Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico, elaborado en el año 2023 con datos del año 2022. Se marcan objetivos, y se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa.

1.1. Partes que conciertan el plan.

Se ha creado la Comisión de igualdad, (***Comisión negociadora y de evaluación y seguimiento***) cuyo cometido es negociar y realizar el seguimiento y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.

Maria Feijoo, experta en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Agente de Igualdad por la UPV, ha prestado asistencia técnica en representación de la empresa CDE Consultoría.

La Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

Por la empresa

- José Antonio Palacios, Director General.
- María Ruiz Espinosa, Oficina Técnica y Prevención de Riesgos Laborales.

Por el Comité de Empresa

- Jesús María Cillero, Montador (CCOO).
- Víctor Pérez Velilla, Electricista (CCOO).

El proceso de diseño del Plan de Igualdad se ha organizado en varias fases:

- Negociación y aprobación del diagnóstico para la igualdad de mujeres y hombres
- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Negociación y aprobación del Plan de Igualdad, con:
    - ✓ Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y las áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
    - ✓ Designación de personas responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, e indicadores.
    - ✓ Aprobación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres
- Comunicación a toda la plantilla.

1.2. Ámbito personal, territorial y temporal. Vigencia.

El presente plan para la igualdad de mujeres y hombres se implantará en toda la organización y aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa.

El Plan de Igualdad tiene un ámbito territorial regional, que aplica al centro de trabajo situado en las provincias de La Rioja.

La temporalidad del Plan de Igualdad es de cuatro años, con vigencia 2023/2026. Una vez finalizada la vigencia del plan, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años, como prevé en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

1.3. Marco legal.

- ✶ Ley orgánica **3/2007** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✶ **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ✶ **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✶ **Real Decreto 902/2020,** de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.4. Objeto del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres de **MARZOLA S.A** y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para ello las actuaciones derivadas irán encaminadas a:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa, en consonancia con los parámetros del Sector.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta con medidas preventivas y actuaciones correctivas.

- Garantizar una política salarial igualitaria entre mujeres y hombres y la no existencia de brechas salariales en todas las categorías profesionales.

- Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla.

- Integrar la perspectiva de género, de manera transversal en los servicios y en todas las áreas de gestión de la empresa y

- Ejercer de organización tractora de la igualdad en todos los grupos de interés.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

2.1. Datos de Identificación de la empresa

Ficha de identificación de la empresa			
DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social MARRODAN Y REZOLA SAU			
NIF A26003855			
Domicilio social P.I. LENTISCARES, C/JARDINES S/N			
Forma jurídica SOCIEDAD ANONIMA			
Año de constitución 1929			
Responsable de la Entidad			
Nombre JOSE ANTONIO PALACIOS SAENZ DE JUBERA			
Cargo DIRECTOR			
Telf. 941440222			
e-mail xxxxxxxxxxxxxx			
Responsable de Igualdad			
Nombre JOSE ANTONIO PALACIOS SAENZ DE JUBERA			
Cargo DIRECTOR			
Telf. 941440222			
e-mail xxxxxxxxxxxxxx			
ACTIVIDAD			
Sector Actividad Industria Siderometalúrgica			
CNAE 2899			
Descripción de la actividad Construcción de maquinaria y prensas hidráulicas para el sector industrial			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación 10% España, 45% UE, 45% Resto del mundo (varía de un año a otro)			
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres 6	Hombres 69	Total 75
Centros de trabajo 1			
Facturación anual (€) 20M€			
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal si			
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos -			
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres 0	Hombres 3	Total 3

2.2. Historia, actividad y organigrama

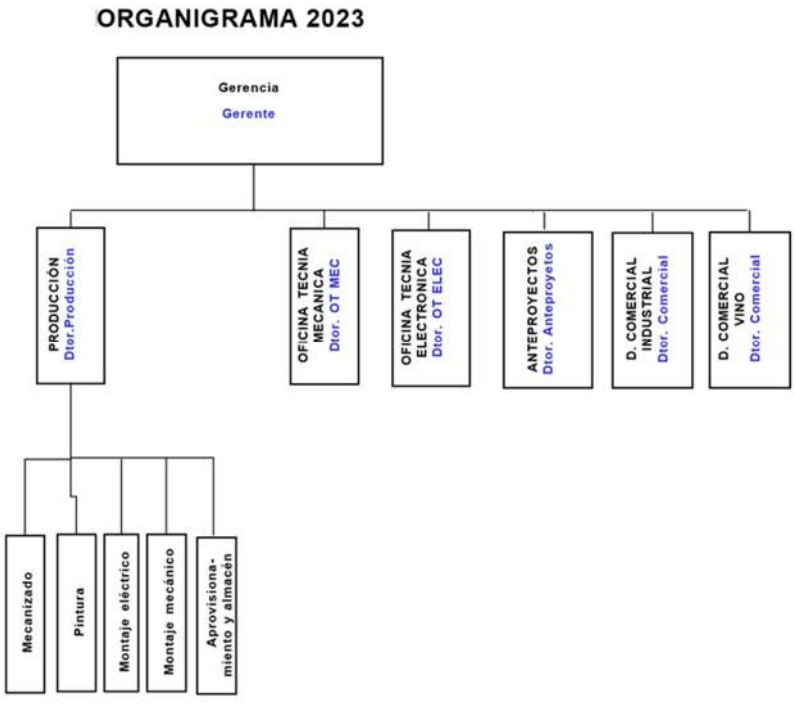
Fundada en 1851, **Marzola** diseña, fabrica e instala prensas hidráulicas para el sector Industrial**,** así como prensas y maquinaria especializada en el sector vinícola**.**

Nuestro departamento de ingeniería diseña proyectos a medida aplicando las últimas tecnologías disponibles de cálculo, simulación y verificación, logrando las más altas cotas de fiabilidad y productividad.

Nuestros equipos dinámicos y eficaces, liderados por Project managers, instalan y mantienen equipos Marzola en los cinco continentes. Siempre a su servicio, con la garantía y el respaldo de un grupo que cubre todas sus necesidades productivas.

- **1851** Juan Emigdio Marrodán crea una herrería dedicada a la reparación y mantenimiento de maquinaria en general.
- **1882** Se incorpora una fundición de hierro a la empresa. Comienza la fabricación de máquinas para el prensado de la uva y la oliva.
- **1952** Primeras Prensas Hidráulicas Industriales para los sectores de la Madera y el Caucho, fabricadas y diseñadas por Marzola.
- **1960** Se realizan las primeras exportaciones fuera de la Comunidad Europea.
- **1997** Se traslada la empresa a las actuales instalaciones de Navarrete.
- **2004** Marzola recibe el Premio a la exportación del Gobierno de la Rioja.
- **2009** Marzola pasa a formar parte de Biele Group, especialista en la automatización de procesos industriales.
- **2015** Inauguración de las nuevas instalaciones de Marzola.

2.3. Organigrama



2.2. Sistema de gestión.

MARZOLA dispone de un sistema de gestión de calidad certificado por un organismo externo acreditado, en base a la norma ISO 9001.

3. DATOS DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

3.1. Contenidos del diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres.

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Organización, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico, en el que se han analizado datos cuantitativos e información cualitativa de todas las áreas de la Empresa.

La metodología seguida para la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad es la del Ministerio de Igualdad se han tenido en cuenta también los requisitos legales aplicables**.**

El diagnóstico ha analizado datos cuantitativos e información cualitativa. En el análisis de los datos cuantitativos se han analizado desagregados por sexo y de manera global, así como los porcentajes que suponen respecto al total de mujeres, el total de hombres, y sobre el total de plantilla de cada categoría.

El proceso seguido ha sido el siguiente:

FASE DE PLANIFICACIÓN-ORGANIZACIÓN INTERNA			
Planificacion de actividades →	Organización interna →	Constitución Comisión Negociadora →	Información/Formacion Comision
FASE DE DIAGNOSTICO			
Recogida de información →	Análisis de genero →	Identificación de áreas de mejora →	Elaboración informe diagnóstico. Validación

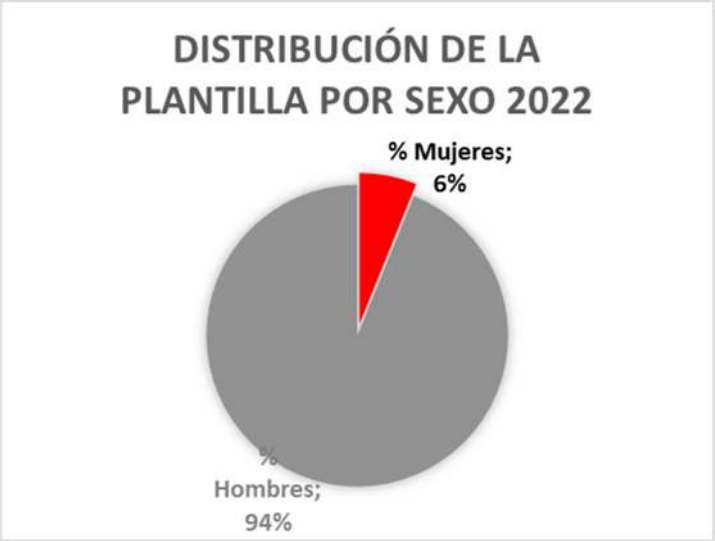
3.2. Características de la plantilla

En los próximos apartados se analiza la información proporcionada por la organización, sobre la plantilla y los procesos de gestión de personas. En los cuadros que recogen los datos cuantitativos, recogemos tanto las cantidades absolutas, cómo los porcentajes que suponen respecto al total de mujeres, el total de hombres, y sobre el total de plantilla de esa categoría de acuerdo con la siguiente leyenda.

- **%M/M**: % de mujeres sobre total de mujeres
- **%H/H**): % de hombres sobre total de hombres
- **%M/P- %H/P:** % de mujeres o de hombres sobre total de plantilla de la categoría de análisis.

PLANTILLA

Plantilla 2022	Número	Porcentaje
% Mujeres	6	6,12%
% Hombres	92	93,88%
Total Personas	98	



La plantilla presenta una distribución por sexo masculinizada. El 94% de la plantilla son hombres, mientras que el 6% restante, mujeres.

La empresa cuenta con un Comité de Empresa compuesto por tres hombres.

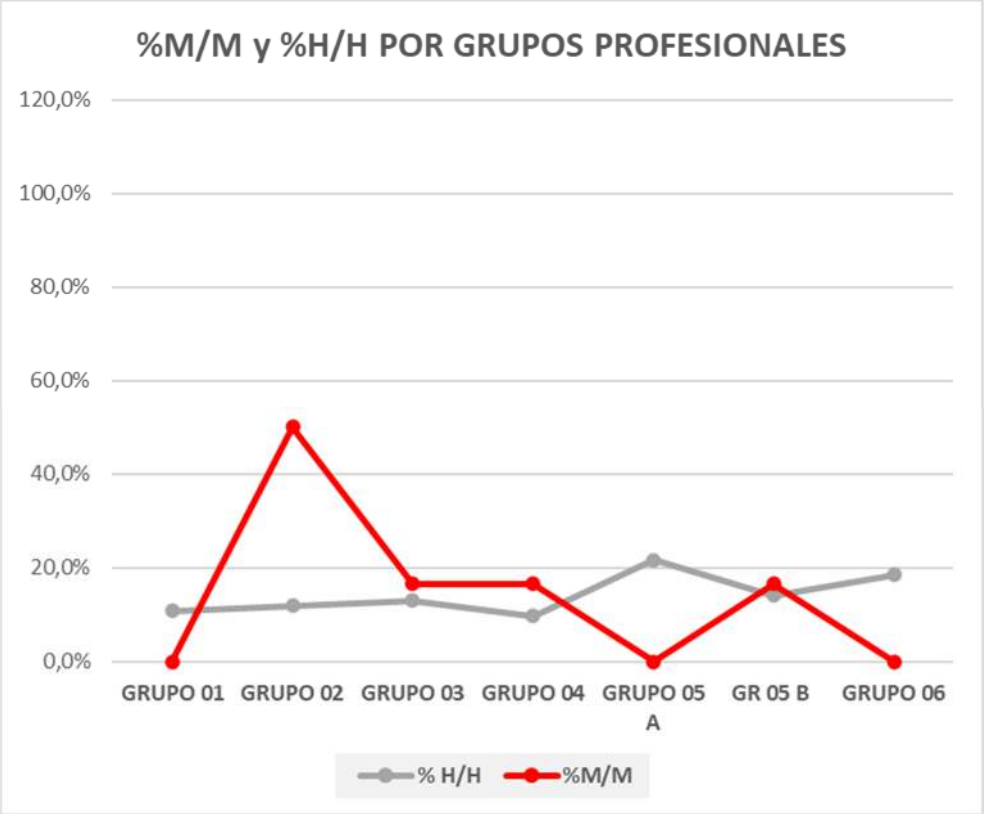
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

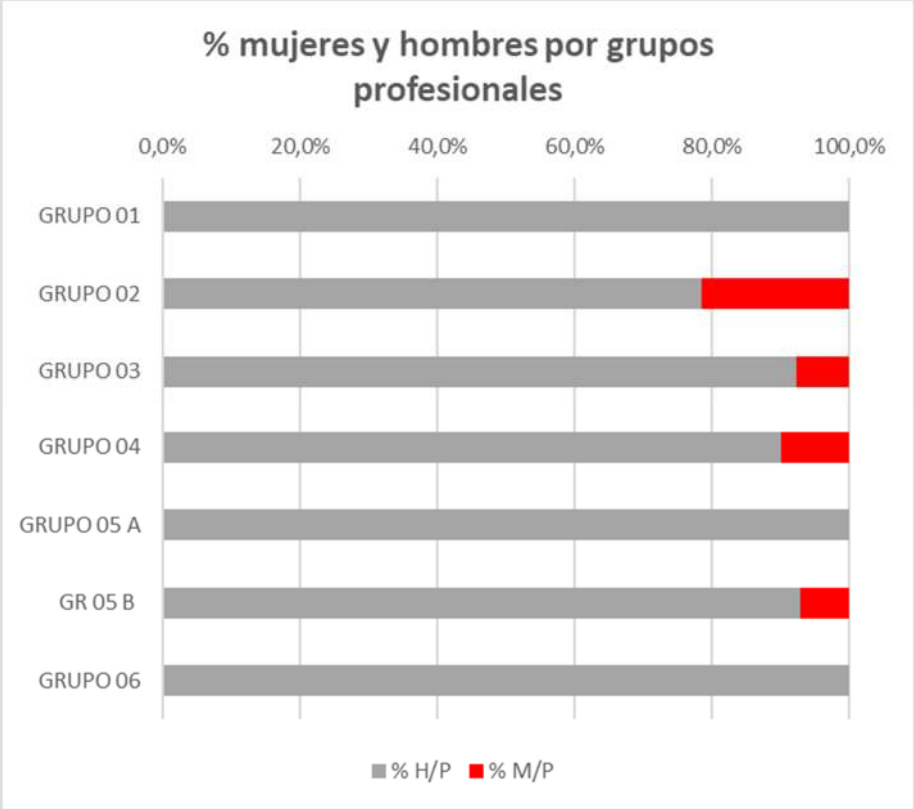
MARZOLA mantiene actualmente una clasificación profesional basada en el convenio de la Industria Siderometalúrgica de La Rioja (Cod: Siderometalurgica (26000355011981).

Cuadro de equivalencia

Grupo I	Operarios	Empleados	Técnicos
I			Arquitecto Ingeniero Licenciado Director de Área
II			Ingeniero Técnico Perito A.T.S. Practicante Graduado Social
III	Jefe de Taller Maestro Industrial Maestro de Taller de 1ª Maestro de Taller de 2ª Contramaestre	Jefe de Primera Jefe de Segunda	Delineante Proyectista Dibujante Proyectista
IV	Encargado	Delineante de 1ª Fotógrafo Técnico Organización de 1ª Técnico Organización de 2ª	
V a)	Oficial de 1ª Chófer Camión, Grúa Automóvil	Oficial 1ª Administrativo Viajante Delineante de Segunda	
V b)	Oficial de 2ª Capataz de Especialistas Capataz de Peones	Oficial 2ª Administrativo	
VI	Chófer de turismo Oficial de 3ª Especialista	Pesador Basculero Cabo de Guardas Conserje Dependiente Ppal. Economato Almacenero, Listero Auxiliar Administrativo Auxiliar Técnico de Oficinas Auxiliar de Organización Calcador Reproductor Fotográfico Guarda Jurado Reproductor de Planos Vigilante Telefonista Dependiente Auxiliar	
VII	Peón	Ordenanza	

En Marzola no existe ninguna persona clasificada en la categoría 7, la categoría de peón.
El grupo 5 está subdividido en Grupo 5 A Y 5 B.



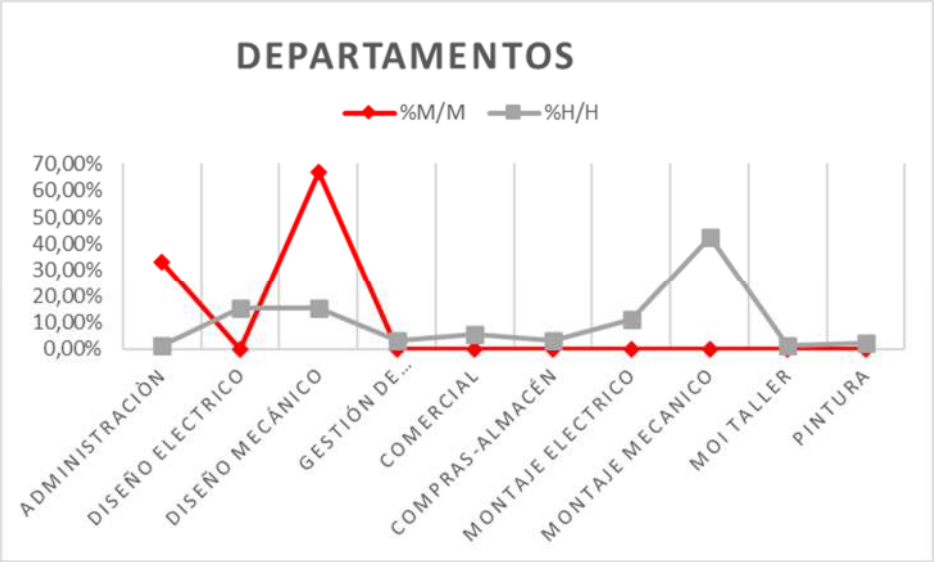


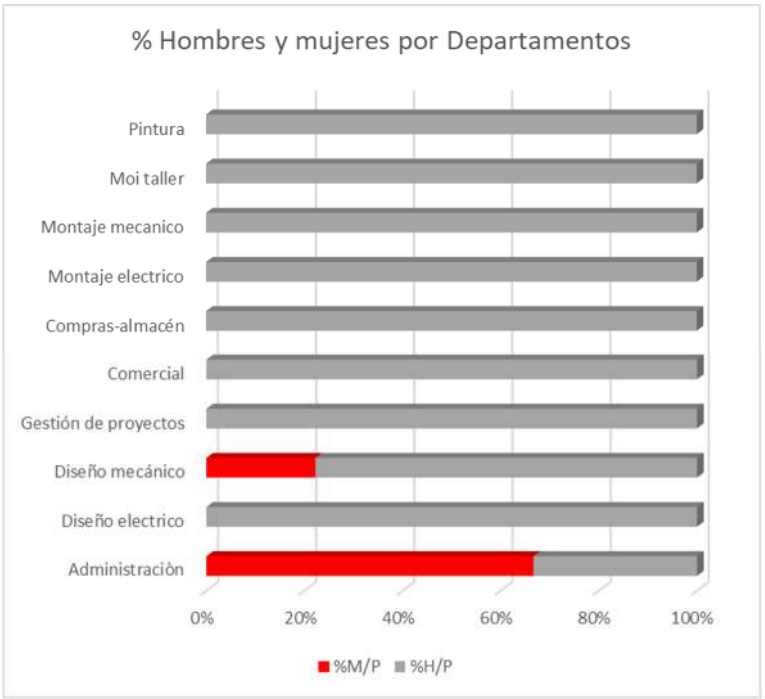
SEGREGACIÓN DEPARTAMENTAL

Actualmente hay **11 departamentos de trabajo**: administración, diseño eléctrico, diseño mecánico, gestión de proyectos, comercial, MOI compras-almacén, comercial, montaje eléctrico, montaje mecánico, MOI taller y pintura.

Hay 6 mujeres en la empresa, dos ocupan puestos en el departamento de administración y las otras cuatro, en el de diseño mecánico. El departamento de administración está feminizado y los 10 restantes, masculinizados.

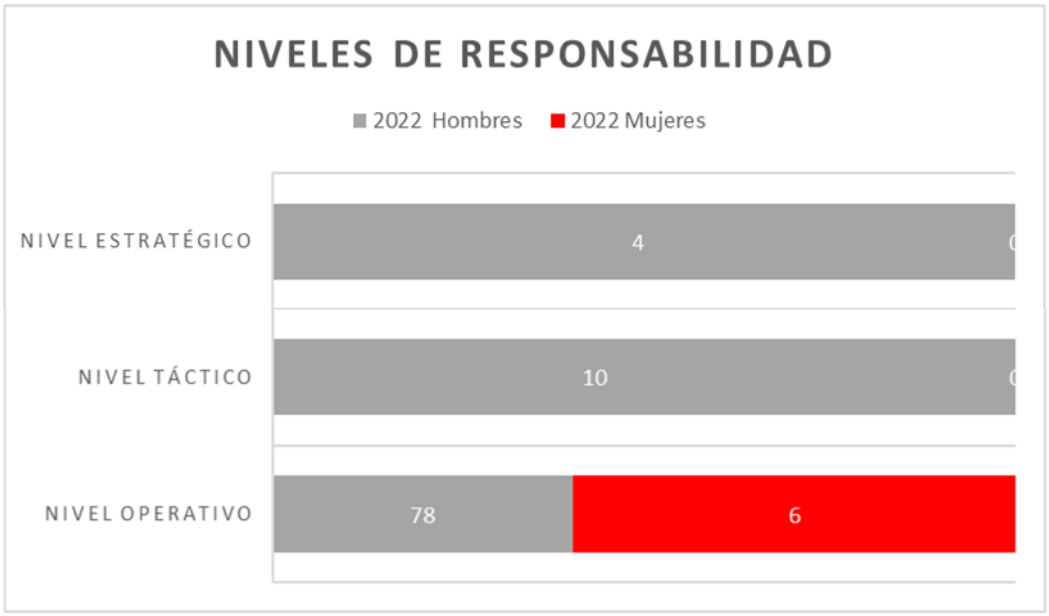
Respecto a puestos de trabajo, actualmente hay **24 puestos de trabajo**, todos ellos masculinizados excepto el de administración, que está feminizado.





SEGREGACIÓN VERTICAL

Distribución por niveles de responsabilidad



% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres	**0%**
% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres	**0%**

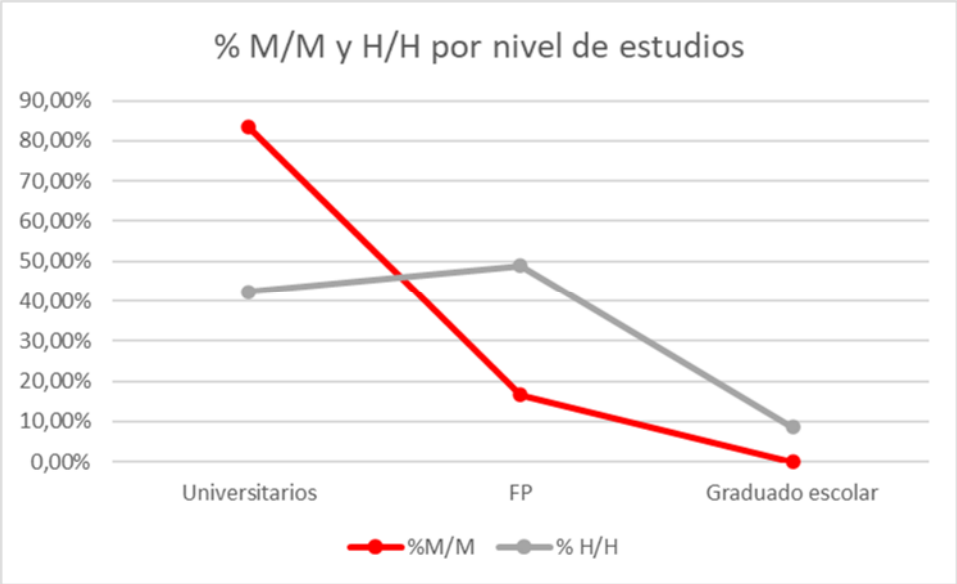
Distribución de la plantilla por grupos de edad

- **EDAD MEDIA MUJERES:** 37 años.
- EDAD MEDIA HOMBRES: 38 años.
- **EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA**: 37 años.

Antigüedad en la Empresa

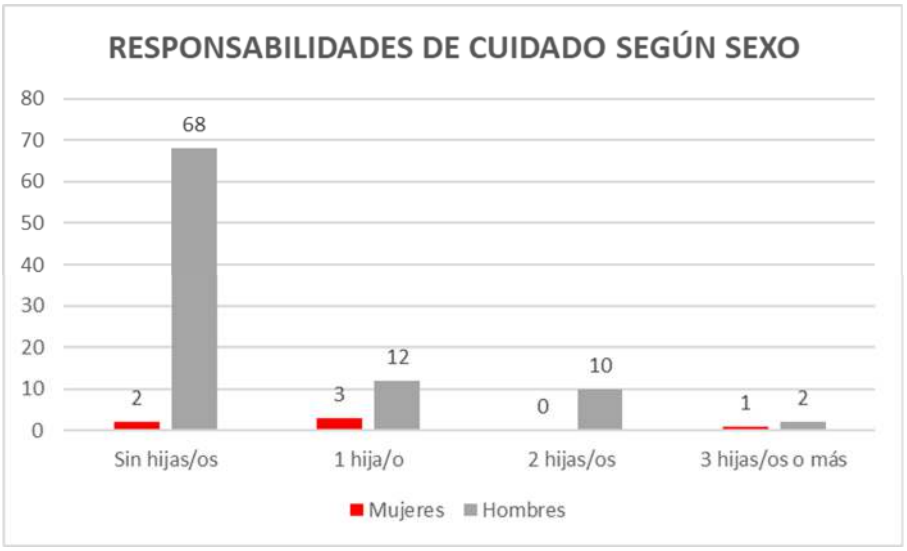
- **ANTIGÜEDAD MEDIA DE LAS MUJERES: 11 años.**
- ANTIGÜEDAD MEDIA HOMBRES: 7 años.
- **ANTIGÜEDAD MEDIA DE LA PLANTILLA**: 7 años

Nivel de estudios



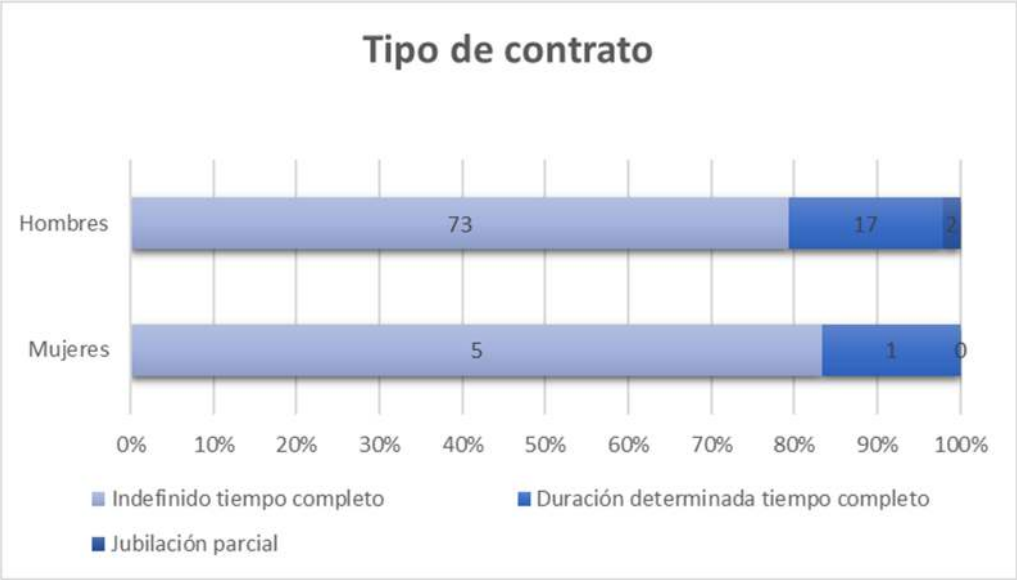
Distribución de la plantilla por responsabilidades de cuidado

- El porcentaje de mujeres con hijas e hijos a su cargo, sobre las mujeres de la empresa es notablemente mayor que el de los hombres.
- Los datos de personas con hijas e hijos se han sacado de los datos que constan a efectos del IRPF. (*)
- No se conoce la edad de las hijas e hijos del personal de la plantilla, ni tampoco las responsabilidades con personas mayores dependientes que convivan con el personal.



CONDICIONES LABORALES

Tipo de relación laboral, contrato y jornada



MARZOLA es una empresa que presenta una notable estabilidad como empleadora. Con datos de fin del año 2022, el 80% de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo. Actualmente, hay dos hombres con contrato de jubilación parcial.

Horarios y tipos de jornada

La jornada laboral anual es de 1.750 horas. En Marzola se trabaja de lunes a viernes en diferentes horarios que oscilan entre las 6 am y las 17pm. No se trabaja a turnos. El 83% de la plantilla tiene jornada partida, concretamente 4 mujeres y 76 hombres. Por otra parte, 18 personas, 16 hombres y dos mujeres, tienen jornada continua. En este grupo están incluidos los dos hombres con contrato de jubilación parcial y una de las dos mujeres que tiene jornada reducida. Las otras 15 personas, aunque tienen contratos de jornada completa, pertenecen al colectivo con mayor antigüedad y tienen este derecho adquirido, previo al cambio de accionariado. Estas 15 personas están distribuidas en los siguientes departamentos: diseño mecánico, administración, gestión de proyectos, montaje mecánico, compras/almacén y pintura.

Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

La empresa dispone de las siguientes medidas para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo.

- Facilitar la elección de periodos vacacionales.
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas.
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes con horas recuperables.
- Permiso para que el progenitor pueda asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
- Un espacio adecuado para la comida
- Jornada intensiva los viernes durante la estación de verano.
- Existen otras medidas de conciliación informales, en función de las necesidades de las personas trabajadoras.
- Actualmente hay dos personas con reducción de jornada por guarda legal, las dos mujeres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

No se ha producido ninguna denuncia por acoso sexual ni por acoso por razón de sexo en la empresa. En paralelo a la elaboración del Plan de Igualdad se ha elaborado y aprobado por la Comisión un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Seguridad y Salud Laboral

- Existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se gestiona junto con un Servicio de Prevención Externo acreditado.
- En cada puesto de trabajo se dispone de los EPIs necesarios según las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos de cada puesto. En el caso de oficinas son medidas ergonómicas y derivadas de los riesgos del uso de pantallas de visualización de datos.
- La empresa tiene definido e implantado un protocolo para la protección de riesgos en el caso de mujeres embarazadas.
- Las medidas que se toman para mejorar dentro de la prevención de riesgos laborales no tienen en cuenta la perspectiva de género.
- Se ofrece anualmente un reconocimiento médico a todo el personal en la que se tienen en cuenta los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- Hasta ahora, las mujeres que trabajaban en la empresa no requerían de ropa de trabajo. Este ejercicio se ha incorporado una mujer al taller y ha utilizado ropa con patronaje masculino.

PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Selección e incorporación del personal

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo con criterios establecidos por la dirección, el departamento de RRHH y el departamento correspondiente. La selección se realiza internamente por la Gerencia y las personas responsables de los departamentos, mediante entrevistas personales y test psicotécnicos. En algunas ocasiones se recurre a empresas externas de selección.

Las personas encargadas de realizar la selección no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres, si bien la gerencia -que forma parte de la Comisión Negociadora- recibió una formación en diciembre de 2022.

Las preguntas realizadas en las entrevistas son similares para hombres y para mujeres y se evita realizar preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

En general, llegan más currículos de hombres que de mujeres y se seleccionan más hombres que mujeres. La empresa se asegura de que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla para cualquier puesto ofertado. Se intenta utilizar lenguaje no sexista.

Las últimas incorporaciones en puestos masculinizados han sido para montaje eléctrico, montaje mecánico, Oficina Técnica mecánica y Oficina Técnica electrónica. Se trata empleos masculinizados en el mercado laboral, por lo que, cuando se genera un puesto de trabajo en Marzola en muchas ocasiones se suple con personal masculino. En el caso de las últimas contrataciones, de hecho, los únicos currículos recibidos fueron de hombres.

En la incorporación de personas a la Organización se realiza un procedimiento de acogida estructurado, para agilizar el conocimiento de la Organización y facilitar la incorporación de las personas a la misma. Este plan de acogida contiene:

- Información sobre la organización.
- Estructura organizativa
- Calendario laboral.
- Riesgos laborales

Promoción interna y desarrollo profesional

En los últimos dos años, se han realizado dos promociones internas. Ambas en puestos masculinizados. Una de ellas ha afectado al máximo cargo de la organización, que ha pasado de director de la Oficina Técnica Electrónica a Gerente. En el segundo caso, el hombre ha sido promocionado de diseñador a director de la Oficina Técnica Mecánica.

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional. La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar

adecuadamente el puesto de trabajo. El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva. La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.

Formación

La empresa desarrolla anualmente un plan de formación diverso, que recoge las necesidades formativas del personal, así como los objetivos anuales. El cuadro del programa anual de formación no recoge la información desagregada por sexos.

Durante el año 2022, no obstante, apenas ha habido formación, debido principalmente a la situación pandémica. Las únicas formaciones que se han realizado han sido de prevención de riesgos laborales.

N.º de personas que han recibido formación	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	M/M%	N.º	H/H%
2022	12	¿?	%	¿?	%

	Horas formación 2022	Media horas de formación
MUJERES	**¿?**	**¿?**
HOMBRES	**¿?**	**¿?**
total	**66**	**5,5**

Comunicación interna/participación

Los foros sistematizados son:

- Reuniones generales con todo el personal.
- Reuniones departamentales.
- Tablones de anuncios.
- Correo electrónico.

La información es generalmente de carácter técnico y no se tiene en cuenta la utilización no sexista del lenguaje.

Comunicación externa

Se han analizado la página web y en general el lenguaje y las imágenes utilizadas son de carácter técnico y no se detectan sesgos androcéntricos, excepto en la subpestaña "Trabaja con nosotros".

3.3. Auditoría retributiva.

Se conoce como **brecha salarial de género**:

- La diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres empleados a jornada completa expresada como porcentaje;
- la diferencia entre el salario mediano de hombres y mujeres empleados a jornada completa expresada como porcentaje;
- el número de hombres y mujeres empleados a jornada completa que hay en cada una de las cuatro bandas salariales de los cuartiles (inferior, media inferior, media superior, superior).

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres}}{\text{Retribución media hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

- **>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres**. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia. Veamos un ejemplo: "las mujeres cobran un 15% menos que los hombres"
- **= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.**
- **< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.**

Datos salariales globales de la plantilla

AÑO 2022 PLANTILLA FIJA	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA RETRIBUTIVA GLOBAL H/M
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIA	28.248	32.586	13%
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIANA	28.130	30.292	7%

De media, los hombres ganan un 13% más las mujeres. El 50% de las mujeres gana un 7% menos que el 50% de los hombres.

La brecha salarial media se explica por la segregación vertical, es decir, los puestos de mayor responsabilidad y por tanto mayor remuneración están ocupados principalmente por hombres. Todos los puestos de nivel estratégico y táctico están ocupados por hombres.

A continuación, se detallan las brechas salariales medias y medianas de las distintas categorías profesionales. La auditoría salarial analiza los grupos en las que hay hombres y mujeres. Cuando en un nivel profesional únicamente está representado un sexo, no hay brecha salarial.

Brechas salariales por grupos profesionales

Se analizan los datos salariales por grupos profesionales de la empresa en los que hay mujeres y hombres, según la clasificación profesional de la empresa. En este caso, los grupos 2, 3, 4 y 5B. El resto de los grupos profesionales --1, 5 y el 6-- no se analizan, puesto que no hay mujeres.

GRUPOS	Total	HOMBRES	MUJERES	BRECHA PROMEDIO	BRECHA MEDIANA
GRUPO 01	10	10	0	/	/
GRUPO 02	14	11	3	32%	20%
GRUPO 03	13	12	1	-21%	-19%
GRUPO 04	10	9	1	16%	0%
GRUPO 05 A	20	20	0	/	/
GRUPO 05 B	14	13	1	6%	-1%
GRUPO 06	17	17	0	/	/

GRUPO 2.

El grupo dos está compuesto por 11 hombres y 3 mujeres y presenta una brecha salarial media del 32% y mediana del 20%. Las tres mujeres son proyectistas del área de Diseño Mecánico. Ninguna de las tres viaja y por lo tanto no tienen los complementos salariales asociados a los viajes (plus desplazamiento, plus montaje y pernocta). Por otra parte, y aunque afecta en menor medida, la antigüedad media de las mujeres es de 7 años frente a los 9 años de los hombres.

GRUPO 3.

El grupo dos está integrado por 12 hombres y 1 mujer y presenta una brecha salarial media del -21% (a favor de la mujer) y mediana del -19%. La brecha se debe en parte a la antigüedad, ya que en 2022 la mujer llevaba en la empresa 24 años, frente a la media de 8 años de los hombres del mismo grupo. El Convenio de Industrias Siderometalúrgicas cambió en 2014 para equipararse al Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. Anteriormente, el Convenio de la Rioja realizaba una clasificación profesional por categorías. Su implantación supuso una alteración de los métodos de clasificación, que afectaron, entre otros, a los aspectos salariales. Y entre otras consecuencias, se creó un complemento salarial para aquellas personas trabajadoras que percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedasen adscritas. Este complemento, dado que suponía una garantía salarial para aquellas personas cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo, no se abona a aquellos trabajadores de ingreso a partir de dicha fecha.

GRUPO 4.

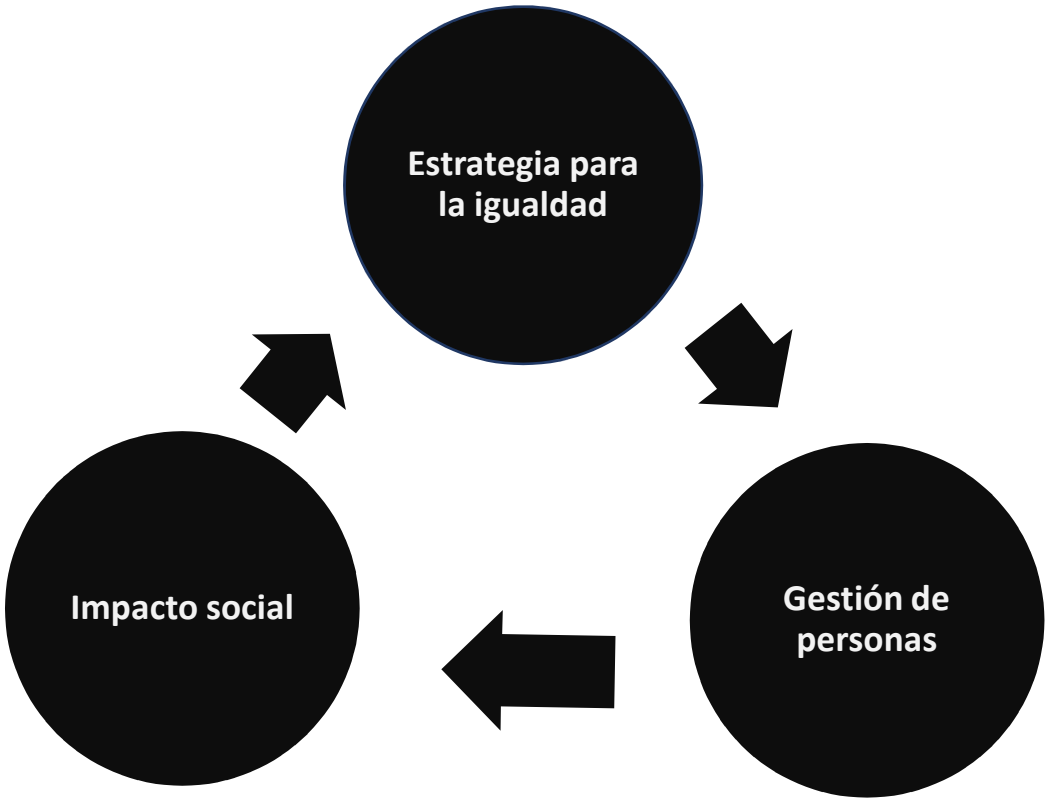
Está compuesto por 9 hombres y 1 mujer y presenta una brecha salarial media del 16%, sin diferencias en la mediana. La mujer tenía un contrato de prácticas. Además, el plus de distancia que se le abona es considerablemente menor que la media de este plus entre los 9 hombres. Este plus es un complemento extrasalarial que se abona en función de la distancia del domicilio de la persona trabajadora al centro de trabajo y que se recoge en el Convenio.

GRUPO 5b.

En este grupo hay 13 hombres y una mujer y presenta una brecha salarial media del 6% y mediana del -1%. La mujer no viaja, por lo que no percibe los complementos salariales asociados a los viajes (plus desplazamiento, plus montaje y pernocta).

4. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, MEDIOS Y CALENDARIO

4.1. Ejes de actuación



El Plan para la Igualdad 2023/2026 se estructura en **3 ejes de actuación:**

- **Estrategia** para la gestión de la Igualdad
- Igualdad en la **gestión de personas**
- **Impacto Social**

Cada eje de actuación se ha desplegado en objetivos y acciones concretas con indicadores, responsables y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar el seguimiento y evaluación del plan y permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

EJE	OBJETIVOS	N.º líneas de acción
Estrategias y Liderazgo para la igualdad	**1.** Liderazgo de la Dirección con la Igualdad	**3**
	2. Gestión y mejora del Plan de Igualdad	**3**
	3. Selección, incorporación y acogida del personal	**5**
	4. Formación continua	**2**
	5. Promoción interna	**2**
	6. Retribución	**2**
	7. Comunicación interna /participación	**2**
	8. Uso no sexista del lenguaje e imágenes	**1**
	9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	**1**
	10. Violencia de género	**1**
	11. Seguridad y Salud laboral	**2**
Responsabilidad Social	**12.** Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad	**2**
	TOTAL	**26**

4.2. Objetivos específicos y medidas

4.2.1 Eje de liderazgo y estrategias para la Igualdad

OBJETIVO 1. LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

- Elaborar el compromiso de la Organización en este ámbito, y divulgarlo a nivel interno y externo.
- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la consecución del Plan.
- Integrar las áreas de intervención del Plan de Igualdad en los procesos de la Organización (Sistema de Gestión) de manera sistemática, de modo que no sean acciones finalistas sino actuaciones que permanezcan en la Organización.

OBJETIVO 2. GESTIÓN Y MEJORA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con un mínimo de 1 reunión/año de la Comisión de Igualdad.
- Registrar el Plan de igualdad según lo requerido en la legislación aplicable (RD 901/2020 y 902/2020)
- Actualizar datos del diagnóstico y elaborar el II Plan de Igualdad 2027/2030.

4.2.2. Eje Igualdad en la gestión de personas

OBJETIVO 3. SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL

- Establecimiento y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.
- Informar a todas las personas en su incorporación a la empresa, del compromiso con la Igualdad, Plan de igualdad y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, etc.), dentro del Plan de acogida, manual de acogida.
- Actitud proactiva en la selección de puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas., con búsqueda de candidaturas de mujeres cuando no se presenten.
- Garantizar la igualdad en los procesos de selección. Definición del proceso con enfoque de género y establecimiento y seguimiento de indicadores, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.
- Favorecer y priorizar la realización de prácticas de mujeres, en los puestos en los que están infrarrepresentadas

OBJETIVO 4. FORMACIÓN CONTINUA

- Definición y seguimiento de indicadores de la formación recibida por hombres y mujeres, desagregados por sexo.
- Creación de un espacio para ***compartir conocimiento*** en igualdad para todo el personal.

OBJETIVO 5. PROMOCIÓN INTERNA

- Garantizar la igualdad en la promoción y desarrollo profesional. Definir el proceso de promoción interna con enfoque de género.
- Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.

OBJETIVO 6. RETRIBUCIÓN

- Analizar la evolución de la política salarial y garantizar la no existencia de brechas salariales en los puestos de igual valor.
- Elaboración del registro retributivo anual desglosando todos los conceptos salariales con la nueva valoración de puestos de trabajo.

OBJETIVO 7. COMUNICACIÓN INTERNA

- Utilizar los foros existentes para la comunicación del Plan de igualdad y las actuaciones realizadas.

- Informar del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal.

OBJETIVO 8. USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE E IMÁGENES

- Elaboración y divulgación al personal de un Manual de comunicación inclusiva para lograr un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones.

OBJETIVO 9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

- Comunicar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo al 100% del personal.

OBJETIVO 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

- Divulgar a la plantilla las medidas favorecedoras para las personas víctimas de violencia de género, establecidas en la Ley integral de protección a víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 11. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Realizar la próxima evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Poner a disposición del personal la ropa de trabajo requerida para los distintos puestos, con patronaje de mujeres y hombres, según proceda.

4.2.3. Eje Impacto social

OBJETIVO 12. EFECTO IMPULSOR DE LA IGUALDAD EN LA SOCIEDAD

- Comunicar a los grupos de interés el compromiso de la empresa con la igualdad.

- Participación / Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad. Al menos 2 al año. (8 de Marzo y 25 de Noviembre).

4.3. Medidas, indicadores, responsable y calendario

EJE: ESTRATEGEGIAS Y LIDERAZGO PARA LA IGUALDAD					
OBJETIVOS / MEDIDAS		**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	**RESPONSABLE**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**PLAZO**
Liderazgo de la Dirección con la Igualdad	Elaborar y divulgar, el compromiso de la Dirección con la igualdad.	Compromiso divulgado al 100% del personal.	Dirección	Plantilla	2023
	Asignación de recursos humanos y materiales para el desarrollo del plan.	Presupuesto anual definido y asignado	Dirección	–	2023
	Integrar las áreas de intervención del Plan de Igualdad en los procesos de la Organización (Sistema de Gestión).	Indicadores integrados en sistema de calidad.	RRHH	Plantilla	2024
Gestión y mejora del Plan de igualdad	Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	▪ Realizar al menos 1 reunión anual.	Comisión Igualdad	–	2024
		▪ Elaborar informe anual de resultados.			2025
		▪ Ajuste del Plan año siguiente.			2026
	Registrar el Plan de igualdad según lo requerido en la legislación aplicable	Registro del Plan.	RRHH	Plantilla	2023
	Actualizar datos del diagnóstico y elaborar el II Plan de Igualdad 2027/2030.	Recopilación de datos para diagnóstico. Balance plan actual.	Comisión Igualdad	Plantilla	2026

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
OBJETIVOS /MEDIDAS		**INDICADORES**	**RESPONSABLE**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**PLAZO**
	Informar a todas las personas en su incorporación a la empresa, del compromiso con la Igualdad, plan y actuaciones realizadas.	Procedimiento o manual de acogida con info. de igualdad incorporada.	RRHH	Nuevas contrataciones.	2024
	Establecimiento de indicadores de los procesos de gestión de personas, de manera desagregada por sexo.	Análisis de resultados desagregados (%M/%H), los procesos selectivos y de promoción.	RRHH	Comisión de Igualdad	2023 2024 2025 2026
	Actitud proactiva en la selección de puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas, con búsqueda de candidaturas de mujeres cuando no se presenten.	Número de búsqueda de candidaturas de mujeres. Nº de procesos.	RRHH	Nuevas contrataciones	2023 2024 2025 2026
	Definición del proceso con enfoque de género.	Proceso revisado y documentado.	RRHH	Nuevas incorporaciones	2024
	Favorecer y priorizar la realización de prácticas de mujeres.	Comunicación realizada a los centros de formación.	RRHH	Mujeres de prácticas.	Curso 2023-2024

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
OBJETIVOS /MEDIDAS		**INDICADORES**	**RESPONSABLE**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**PLAZO**
Formación	Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.	Indicadores definidos y cumplimentados cada año.	RRHH	Plantilla	2023 2024 2025 2026
	Creación de espacio para compartir conocimiento.	Espacio creado.	RRHH	Plantilla	2024
Promoción interna	Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.	Indicadores definidos y cumplimentados cada año.	RRHH	Plantilla.	2023 2024 2025 2026
	Definir el proceso con perspectiva de género.	Proceso elaborado	RRHH	Personas promocionables	2024
Retribución	Analizar la evolución de la política salarial y garantizar la no existencia de brechas salariales entre mujeres y hombres.	Elaborar el registro salarial anual (RD 902/2020). Análisis anual de brechas por grupos profesionales.	RRHH	Plantilla	2023 2024 2025 2026

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
OBJETIVOS /MEDIDAS		**INDICADORES**	**RESPONSABLE**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**PLAZO**
Comunicación interna	Comunicar resultados del diagnóstico y plan de Igualdad a la plantilla.	100% del personal informado	RRHH	Plantilla	2023/2024
Uso de lenguaje inclusivo	Elaboración y divulgación al personal de un Manual de comunicación inclusiva, para lograr un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones.	Manual elaborado y divulgado.	RRHH	Plantilla	2024
Acoso sexual y por razón de sexo	Comunicar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo al 100% del personal.	100% del personal informado	RRHH	Plantilla	2023
Violencia de género	Divulgar a la plantilla las medidas favorecedoras para las personas víctimas de violencia de género.	100% del personal informado	RRHH	Plantilla	2023
Seguridad y salud	Poner a disposición del personal la ropa de trabajo requerida para los distintos puestos, con patronaje de mujeres y hombres.	Gestión con empresa proveedora realizada y comunicación a la plantilla realizada.	RRHH	Plantilla	2024
	Realizar la próxima evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	Evaluación realizada	Servicio de prevención ajeno	Plantilla	2026

EJE: IMPACTO SOCIAL					
OBJETIVOS / MEDIDAS		**INDICADORES**	**RESPONSABLE**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**PLAZO**
Efecto impulsor de la igualdad	Transmitir externamente el compromiso con la igualdad.	Publicación del plan o del compromiso con la igualdad en la web.	Dirección	Clientela, proveeduría, etc.…	2023
	Participación / Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad.	2 campañas realizadas al año. (8 de Marzo y 25 de Noviembre)	RRHH	Plantilla	2023 2024 2025 2026

4.4 Materiales y recursos

Los dos aspectos que se exponen a continuación son imprescindibles para la ejecución y desarrollo flexible del Plan de Igualdad, así como para dar una respuesta adecuada a las nuevas situaciones que la propia organización va a experimentar a lo largo del tiempo.

En este sentido, se recomienda la creación de estructuras y recursos específicos para la coordinación y ejecución del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

4.4.1. Grupo de trabajo operativo:

La Comisión Negociadora se constituyó previendo que, una vez aprobado el plan, se convirtiese en **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**

Con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad, estableciendo las bases de una cultura, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La Comisión de Igualdad es paritaria entre la Representación legal de trabajadoras y trabajadores y otras personas de la Empresa, y pertenecientes a diferentes funciones.

Su objetivo es impulsar y coordinar los objetivos y acciones que se definirán anualmente en el marco del Plan de Igualdad, así como realizar su seguimiento y evaluación. La estructura propiamente dicha será permanente, pero su composición temporal, permitiendo la rotación de sus miembros.

Actualmente, está constituida por las siguientes personas:

Por la empresa

- José Antonio Palacios, Director General.
- María Ruiz Espinosa, Oficina Técnica y Prevención de Riesgos Laborales.

Por el Comité de Empresa

- Jesús María Cillero, Montador (CCOO).
- Víctor Pérez Velilla, Electricista (CCOO).

4.4.2. Recursos:

La ejecución de este plan requiere de recursos económicos. En consecuencia, deberá preverse una partida en el presupuesto anual de la entidad.

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

5.1. Seguimiento del Plan de Igualdad

El plan plurianual de Igualdad se despliega en planes anuales para su gestión. El seguimiento del Plan de igualdad se realiza en varios niveles:

- Seguimiento de las actuaciones por las personas responsables de los objetivos y acciones, respecto al cronograma
- Seguimiento de los objetivos por la Dirección
- Seguimiento global en la Comisión de igualdad

En las revisiones de seguimiento se analizará el estado de las actuaciones definidas y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En el caso de detectarse desviaciones se establecerán, si procede, acciones de mejora encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

5.2 Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación se realizará y se elaborará una **memoria bienal de evaluación** del estado del Plan y la **memoria final** de evaluación del Plan completo.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan anual y plurianual.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Ajustar el Plan de igualdad del siguiente periodo bienal y temas pendientes del Plan plurianual, para analizar en el siguiente Plan de para la Igualdad de mujeres y hombres.

5.3 Procedimiento de modificación del Plan de igualdad

El presente plan de Igualdad será objeto de modificación, cuando concurran cambios relevantes internos o externos, tales como:

- ✓ Consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo respecto a las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ En el caso de que, la normativa actual por la que se rige el presente plan de igualdad cambie.

En el caso de que se produzca alguna de las circunstancias que provoquen la modificación del plan, cualquiera de los miembros de la comisión negociadora podrá convocar una reunión extraordinaria para iniciar el procedimiento y la negociación para la modificación del plan.

Se levantará acta, firmada por todos los asistentes, con el resultado de la reunión: aprobación o no de la modificación, justificación de la modificación y su resultado.

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes (Empresa y Representación Legal de Trabajadoras y trabajadores) para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Todas las discrepancias quedarán reflejadas en el acta de reunión.

5.4 Procedimiento para la resolución de conflictos

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora de igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, (unidad de conciliación del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral del Gobierno de La Rioja).