



ZAHORANSKY
PERFECTLY DIFFERENT

PLAN DE IGUALDAD

ZAHORANSKY, S.A.U.

marzo 2026 – marzo 2030

(DOCUMENTO ADAPTADO A LO 3/2007, RD 901/2020, RD 902/2020, LEY 4/2023, RD 1026/2024 Y LEY 10/2021)

Índice

1.INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
1.3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	7
1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
2. ESTRUCTURA	9
3. DEFINICIONES	11
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	14
5. VIGENCIA.....	14
6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	15
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	16
7.1. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	17
7.1.1 COMPROMISO PRESUPUESTARIO E INVERSIÓN (Garantía de Ejecución)	18
7.2. OBJETIVOS.....	20
7.2.1 ÁREA DE PROPORCIONES EN LA PLANTILLA	20
7.2.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
7.2.3 ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	22
7.2.4 ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL	23
7.2.5 ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	24
7.3. MEDIDAS CONCRETAS Y PRIORIZACIÓN (Art. 8.2.f)	25
7.3.1 ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN.....	26
7.3.2 ÁREA DE FORMACIÓN.....	27
7.3.3 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	28
7.3.4 ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	29
7.4. METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) BAJO CRITERIOS DE IGUAL VALOR.....	30
7.4.1 Principios Aplicados (Art. 4 RD 902/2020).....	30
7.4.2 Metodología: Sistema de Puntuación por Factores	30
7.4.3 Proceso de Agrupación en "Agrupaciones de Igual Valor" (AIV).....	31
7.4.4 Resultados e Integración con el Registro Retributivo	31
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
8.1. Canal de Comunicación de Denuncias de Igualdad.....	32
8.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	33
8.2.1 Composición	34
8.2.2 Funciones	34
8.2.3 Funcionamiento.....	36
8.2.4 Medios.....	37
DEPÓSITO Y REGISTRO DEL PLAN	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

ZAHORANSKY, S.A.U., es una sociedad parte de un grupo multinacional alemán que, desde 1902 se dedica a la fabricación de maquinaria y piezas para la elaboración de cepillos de todo tipo.

A pesar de tratarse hoy en día de una de las multinacionales más representativas de su sector, se sigue definiendo a sí misma como la empresa familiar que era en su origen, en el año 1902 y la que es ahora.

Tras un proceso de internacionalización continua que, sobre todo se ha hecho notar en los últimos años, ZAHORANSKY cuenta hoy en día con alrededor de 4.000 clientes a lo largo del mundo.

El grupo ZAHORANSKY, S.A.U., mantiene desde sus inicios un compromiso constante con la inversión en proyectos de I+D+I. Sus distintas sedes y sucursales están dotadas de los últimos avances y de la más moderna tecnología.

En ZAHORANSKY tenemos un absoluto compromiso con la calidad del trabajo realizado y la total satisfacción de la clientela. También creemos que es nuestra responsabilidad el desarrollo de nuestra actividad minimizando el impacto sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas.

La consecución de los certificados que acreditan la correcta labor desarrollada en las actividades de ZAHORANSKY, demuestra el logro y compromiso continuo de nuestra organización de llevar a cabo sus actividades de manera profesional y coherente. Prueban la capacidad de ZAHORANSKY de cumplir con los requisitos que en la actualidad las actividades del mundo de la industria, convirtiéndose en prueba tangible de conformidad y valor de confianza para nuestra clientela, además del compromiso con las responsabilidades sociales y ambientales que nuestras actividades generan.

Equipo de trabajo

La evolución y crecimiento progresivo de ZAHORANSKY durante los últimos años fue posible gracias a nuestro equipo de trabajo.

Compuesto por más de setecientos empleados en todo el grupo, y alrededor de setenta empleados en el centro de trabajo de Logroño, sus conocimientos y experiencia, así como la ilusión y dedicación con la que acometen los trabajos, permiten la plena adaptación a las necesidades de nuestra clientela.

En la familia que formamos en ZAHORANSKY, llamamos a nuestros empleados con el afectivo término de “Zaho”. Ser un Zaho supone ser parte de la familia ZAHORANSKY y encontrarse en un constante proceso de crecimiento personal y profesional que comienza con el acto de la contratación y que no termina hasta el fin de la relación laboral, la cual se espera siempre que resulte estable y muy duradera en el tiempo.

Política de Recursos Humanos

Un importante parámetro que define la política de recursos humanos de ZAHORANSKY es el deseo de integrar un equipo personal dinámico y en constante formación como medio para conseguir su adaptación a las nuevas tecnologías.

La adquisición de conocimientos y la actualización de los que ya poseen, responde al objetivo de que tanto los profesionales más expertos, como los de más reciente incorporación, permanezcan constantemente actualizados a los últimos avances técnicos y humanos. Conjugando experiencia y modernidad, ZAHORANSKY consiguió imprimir un sello propio a su forma de trabajar.

También es importante mencionar que la Política de Recursos Humanos destaca que la compañía ofrece igualdad de trato a todo su personal en los ámbitos de selección, formación, promoción profesional, remuneración y en todas aquellas medidas que se contemplen para que los colaboradores puedan conciliar su vida laboral con la familiar

ZAHORANSKY, S.A.U., se rige por el Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja.

1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo reconoce como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 manifiesta en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y por su parte, el artículo 9.2 consagra el deber de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Para impulsar el Desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene ZAHORANSKY, S. A. U., ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- De conformidad con la Ley 4/2023 y, de manera específica, el reciente Real Decreto 1026/2024, ZAHORANSKY, S.A.U. integra en este Plan un compromiso firme con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

La empresa garantiza un entorno laboral seguro, basado en el respeto a la orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Para ello, se procederá a la actualización de los protocolos de prevención del acoso para incluir medidas específicas contra la LGTBIfobia y se implementará un programa de sensibilización para toda la cadena de mando.

Este protocolo asegura la confidencialidad absoluta y el acompañamiento integral en cualquier denuncia de discriminación, promoviendo una cultura de inclusión que valore la diversidad como un activo estratégico de la compañía.

El art. 45.1 de la LOIEMH establece el deber de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, al efecto del cual 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por lo tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido el diseño, implantación y evaluación del Plan de igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en su ámbito la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidad y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Se constituyó en 2020 una Comisión de Igualdad, siendo renovada en 2026 que, con carácter general se ocupará de hacer promoción de la igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad, para la elaboración de este Plan de Igualdad, trató la información sobre las distintas ÁREAS de Recursos Humanos con datos de los años 2024 y 2025, con el objeto de realizar un Diagnóstico de la evaluación y situación que detectara las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, de aquellas que afecten:

- Compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades.
- Situación de mujeres y hombres en la organización.
- Acceso al empleo.
- Formación Continua.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Salud laboral: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permiten alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la igualdad y la no discriminación es primordial para alcanzar la implicación del equipo en esa tarea y conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el equipo y con eso, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requiera adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción a formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de ZAHORANSKY, S.A.U., estableció y ha asumido como Principio Básico de Conciliación Profesional para todo el plantel, tanto personal de base como mandos el **COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO RESPETUOSAS.**

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto del equipo, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectivo la igualdad entre hombres y mujeres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del equipo).
- Es preventivo, eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ZAHORANSKY, S.A.U. asume el principio de interseccionalidad como eje transversal de su estrategia de igualdad. Este enfoque reconoce que las desigualdades de género no operan de forma aislada, sino que interactúan con otros factores de discriminación como la edad, la discapacidad, el origen o la diversidad afectivo-sexual.
- En consecuencia, la empresa se compromete a realizar un análisis diferenciado en la ejecución de las medidas de este Plan, prestando especial atención a los colectivos con mayor vulnerabilidad, tales como mujeres mayores de 45 años en procesos de recualificación técnica y trabajadoras con discapacidad. El objetivo es eliminar las barreras acumulativas que pudieran frenar su desarrollo profesional, garantizando que los beneficios del Plan alcancen a la totalidad de la plantilla sin exclusiones.
- Cláusula de Salvaguarda de Derechos: La implementación del presente Plan de Igualdad en ningún caso supondrá una regresión o pérdida de las condiciones laborales, derechos de conciliación o beneficios sociales de los que ya disfrutaba la plantilla de ZAHORANSKY con anterioridad a la firma de este documento.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de ZAHORANSKY, S.A.U., se estructura en los siguientes apartados:

a) Diagnóstico de la situación de partida entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la empresa en materia de características del equipo, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes a los años 2024 y 2025.

b) Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos para alcanzar y hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa han integrado el principio de igualdad de todo el equipo, sin diferencia por razón de sexo.

c) Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se formula con una doble estrategia que se corresponde con su finalidad y que es la señalada en la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES.
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.
- MEDIDAS.
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.
- PERSONALES RESPONSABLES.
- PLAZOS DE EJECUCIÓN.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas, responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, basándose en el diagnóstico realizado, se establecieron como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, para los efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas a situación de las cuales requiere una atención especial:

- DIFUSIÓN Y COMPROMISO
- ACCESO Y SELECCIÓN EN LA EMPRESA
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL
- SALUD LABORAL: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de ZAHORANSKY, S.A.U. tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se fijaron los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con éstos, se definieron un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, La Comisión de Igualdad, adoptó las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, y otras de carácter normativo.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de deberes familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo**

El Principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los miembros de la cual ejerzan una profesión concreta.

- **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con el establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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.

- **Discriminación directa e indirecta**

Se considera discriminación directa por razón de sexo a situación en la que se encuentra una persona que sea, había sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo a situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente ponen personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios e idóneos.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

- **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 crea un ámbito intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 ámbito intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho de la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Protocolo de Prevención de Acoso de ZAHORANSKY tiene naturaleza de acuerdo negociado con la representación social. Se garantiza la activación del procedimiento de urgencia con una resolución máxima de 15 días hábiles, protegiendo la indemnidad de la víctima y extendiendo la protección específicamente al colectivo LGTBI conforme al RD 1026/2024.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el deber de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación ninguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o afecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

- **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistas dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela Jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá solicitar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se produjo la discriminación.

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

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todo el equipo de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación para ZAHORANSKY, S.A.U., sito en Calle Pescadores nº 3 (Polígono Industrial Cantabria) de Logroño (La Rioja), por consiguiente, engloba a la totalidad del equipo dentro del ámbito del XIX Convenio General de la Industria Siderometalúrgica.

Las personas destinadas del Plan de Igualdad son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que las mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

La Comisión Negociadora ha quedado válidamente constituida, contando con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y la dirección de la empresa, garantizando la proporcionalidad y paridad en la medida de lo posible. (Se adjunta acta).

5. VIGENCIA

Entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligado a la consecución de los objetivos, si bien las partes determinan que su contenido deberá ser renovado transcurridos **CUATRO AÑOS** a contar desde su firma. La firma de este plan de igualdad es a fecha 13/03/2026 por lo que su vigencia es hasta marzo de 2030.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan será objeto de revisión obligatoria conforme al Art. 9 del RD 901/2020 ante modificaciones sustanciales de la plantilla, cambios en la estructura retributiva, procesos de fusión o si los informes de seguimiento detectan ineficacia en las medidas. La revisión se activará automáticamente si la brecha salarial de género supera el 25%.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de ZAHORANSKY, S.A.U., es garantizar el ámbito de la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres, asegurando un ámbito de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, comunicación retribución y salud laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

Para estos efectos, el Plan de Igualdad de la empresa ZAHORANSKY, S.A.U., tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuaciones los siguientes:

a) DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo.

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

b) ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.

c) FORMACIÓN

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al equipo y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

d) PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.

e) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.

f) ACOSO LABORAL: MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras de un ámbito de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

De acuerdo con los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico previo, donde se identificó una segregación horizontal del 85% en el área de taller y una brecha salarial del 14 %, las medidas detalladas a continuación han sido diseñadas con el fin específico de corregir dichas desigualdades de forma progresiva durante la vigencia del plan.

Las medidas que se detallan a continuación han sido diseñadas como respuesta directa a los hallazgos del diagnóstico de situación previo, orientándose específicamente a corregir la infrarrepresentación femenina en áreas técnicas (taller) y a garantizar la transparencia total en los sistemas de retribución y promoción de la compañía.

7.1. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Para asegurar la eficacia del presente Plan de Igualdad y responder con precisión a las necesidades detectadas en el diagnóstico de situación, ZAHORANSKY, S.A.U. ha definido un marco de objetivos cuantitativos que permite monitorizar el progreso real de la organización hacia la equidad de género. Dada la naturaleza de nuestra actividad en el sector del metal y la alta especialización técnica requerida, estos objetivos se orientan a corregir la segregación horizontal y vertical detectada.

La estrategia se despliega de forma específica a través de las siguientes áreas de intervención:

En Selección y Contratación: El objetivo central se cuantifica en la reducción del sesgo de género en las áreas de taller y oficina técnica. Se establece como meta alcanzar un incremento progresivo en la contratación femenina en puestos operativos, aspirando a que la representación global se aproxime al 20% durante la vigencia del plan, mediante la aplicación de protocolos de currículum ciego y cláusulas de acción positiva ante empates técnicos.

Dado que la tasa actual de incorporación femenina es del 7,6%, nos comprometemos a duplicar este esfuerzo para alcanzar el 20% en vacantes donde exista infrarrepresentación.

En Formación y Clasificación: Se establece el objetivo de mantener la tasa de formación femenina en el 100% anual" y garantizar que el 100% de la plantilla femenina tenga acceso a los nuevos itinerarios de "Reskilling" técnico (CNC, robótica y electromecánica). Esto permitirá que las empleadas de áreas administrativas u operativas básicas cuenten con la capacitación necesaria para optar a grupos profesionales de mayor cualificación técnica.

En Promoción Profesional: Se cuantifica la presencia femenina en puestos de mando intermedio y responsabilidad (jefaturas de área y equipo). El objetivo es asegurar que en el 100% de los procesos de promoción interna la terna de finalistas sea mixta, monitorizando que la tasa de éxito de las mujeres sea proporcional a su representación en el grupo de origen. Promover también la presencia femenina en los niveles 1 y 2, actualmente con 0% de representación, garantizando que en toda vacante de mando intermedio se incluya al menos una mujer en la fase final del proceso de selección (siempre que cumpla el perfil técnico)

En Retribución y Auditoría: La meta cuantitativa prioritaria es la convergencia salarial técnica. Se establece como objetivo irrenunciable mantener la brecha retributiva ajustada por debajo del 5% en todos los niveles, eliminando cualquier desviación en los complementos variables o pluses discrecionales que no estén vinculados estrictamente a criterios de desempeño objetivos. Nos comprometemos a reducir la brecha salarial actual del 14% a una cifra inferior al 10% al finalizar la vigencia del plan en marzo de 2030.

En Conciliación y Corresponsabilidad: Se busca equilibrar el uso de medidas de flexibilidad, con el objetivo de que el porcentaje de hombres que hagan uso de la Bolsa de 40 horas de Corresponsabilidad y los permisos de cuidado familiar se incremente anualmente, reduciendo la brecha de género en la asunción de responsabilidades domésticas.

Este enfoque basado en datos permite a la Comisión de Seguimiento auditar el cumplimiento del Plan con rigor científico, facilitando la adopción de medidas correctoras inmediatas en caso de detectarse desviaciones respecto a las metas programadas para el ciclo 2026-2030.

7.1.1 COMPROMISO PRESUPUESTARIO E INVERSIÓN (Garantía de Ejecución)

Para garantizar que el presente Plan de Igualdad no se limite a una declaración de intenciones y cumpla con el principio de eficacia y realidad operativa, ZAHORANSKY, S.A.U. formaliza un compromiso de inversión con una dotación económica estimada de 12.500 € anuales para cada ejercicio de vigencia del plan.

La Dirección de la empresa se compromete a la asignación de recursos financieros específicos para el desarrollo de las medidas, desglosados en las siguientes partidas estimadas:

Formación y Reskilling Técnico (5.500 €/año): Destinados a sufragar los costes de formación especializada en áreas de producción y oficina técnica para la plantilla femenina, incluyendo horas de formación y posibles certificaciones externas.

Asesoría Técnica y Auditoría Retributiva (3.500 €/año): Fondo reservado para la contratación de servicios externos de consultoría para la actualización anual del registro retributivo y la auditoría conforme al RD 902/2020.

Comunicación, Sensibilización y Materiales (2.000 €/año): Presupuesto para la elaboración de materiales informativos, protocolos de acoso y campañas de sensibilización interna.

Gastos Operativos de Seguimiento (1.500 €/año): Fondo de reserva para cubrir gastos derivados de las reuniones de la Comisión de Seguimiento, digitalización de indicadores y gestión administrativa del Plan.

Garantía de Tiempo Efectivo: La empresa garantiza que el 100% de las horas destinadas a formación en igualdad y reuniones de la Comisión de Seguimiento computarán como tiempo de trabajo efectivo.

ZAHORANSKY, S.A.U. formaliza un compromiso de inversión anual estimado de **12.500 €** para la ejecución de las medidas de este Plan (repartidos en formación técnica, auditorías retributivas y sensibilización). La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el grado de ejecución de este presupuesto. Las desviaciones presupuestarias superiores al 20% en las partidas de formación o consultoría deberán ser notificadas y justificadas ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Este presupuesto se revisará anualmente coincidiendo con el informe de seguimiento del Plan, adaptándose a las necesidades técnicas que surjan en cada ejercicio.

Tabla de Inversión Estimada (Desglose Técnico)

Concepto de Gasto / Inversión	Descripción de la Partida	Estimación Anual Sugerida	Fuente de Financiación
Formación en Igualdad	Talleres de sensibilización, formación específica para mandos y personal de RRHH.	1.500€ - 2.000€	Fondos propios / Bonificaciones FUNDAE
Consultoría y Auditoría	Auditoría retributiva anual y asesoramiento técnico para la Comisión de Igualdad.	2.500€ - 3.500€	Fondos propios
Difusión y Comunicación	Materiales de sensibilización, adaptación de la web corporativa y campañas internas.	500 €	Recursos internos / Gasto operativo
Horas de Trabajo (Comisión)	Cómputo de horas de reunión y seguimiento de la Comisión de Igualdad (tiempo de trabajo).	Según jornada	Coste salarial asumido por la empresa
Adaptación de Procesos	Revisión de descriptivos de puestos y sesgos en procesos de selección.	Incluido en RRHH	Recursos propios del área de Personas

Resumen Ejecutivo de Inversión (Anual)

Concepto de Gasto	Finalidad	Estimación Sugerida
Formación en Igualdad	Capacitación de la plantilla y mandos intermedios.	1.800 €
Asesoramiento Técnico	Auditoría retributiva anual y apoyo a la Comisión.	3.000 €
Comunicación y Sensibilización	Campañas internas, materiales y adaptación de canales.	600 €
Gestión Interna (RRHH)	Horas de trabajo dedicadas al seguimiento y registro.	Coste estructural

7.2. OBJETIVOS

7.2.1 ÁREA DE PROPORCIONES EN LA PLANTILLA

Esta dimensión se orienta a la corrección de la segregación vertical y horizontal, buscando una distribución equilibrada de la plantilla que mitigue la masculinización del sector siderometalúrgico.

Objetivo 1: Convergencia de género en la composición global.

Descripción: Fomentar una estructura demográfica corporativa que tienda a la paridad, compensando el déficit de representación femenina identificado en el diagnóstico (83,79% de hombres).

Meta: Alcanzar una representación femenina mínima del 22% sobre el censo total de la compañía para el 12 de marzo de 2030.

Indicador: $(\text{N}^\circ \text{ de mujeres en plantilla} / \text{Plantilla total}) \times 100$.

Objetivo 2: Desegregación horizontal de áreas operativas.

Descripción: Intervenir en las áreas de taller y producción para romper la exclusividad masculina en los puestos de oficialía técnica.

Meta: Lograr que el personal femenino represente, al menos, el 10% del área de producción al finalizar la vigencia del plan.

Indicador: $(\text{N}^\circ \text{ de mujeres en producción} / \text{Total personal de producción}) \times 100$.

Objetivo 3: Equilibrio en la estructura jerárquica.

Descripción: Incrementar la densidad femenina en los niveles de toma de decisiones para evitar el fenómeno de segregación vertical.

Meta: Obtener una cuota del 30% de mujeres en puestos de Mando Intermedio y responsables de área para 2028.

Indicador: $(\text{N}^\circ \text{ de mujeres en mandos intermedios} / \text{Total mandos intermedios}) \times 100$.

7.2.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Conjunto de metas destinadas a garantizar la igualdad de trato en el acceso al empleo mediante la eliminación de sesgos de género en el reclutamiento.

Objetivo 4: Acción positiva en los flujos de entrada.

Descripción: Aplicar mecanismos de preferencia para el sexo infrarrepresentado ante candidaturas de igual idoneidad técnica y competencial.

Meta: Garantizar que el 30% de las nuevas contrataciones anuales de carácter indefinido sean mujeres.

Indicador: $(\text{Altas de mujeres en el año} / \text{Total de altas anuales}) \times 100$.

Objetivo 5: Diversidad en la terna finalista de selección.

Descripción: Asegurar la competitividad del talento femenino en las fases finales de los procesos de selección técnica.

Meta: Inclusión de, al menos, una mujer en el 100% de las fases finales de entrevista para puestos técnicos, siempre que existan candidaturas idóneas.

Indicador: % de procesos de selección técnica con presencia femenina en fase final.

Objetivo 6: Neutralidad técnica en la comunicación de vacantes.

Descripción: Blindar las ofertas de empleo contra sesgos de género que puedan desincentivar la postulación femenina.

Meta: Auditoría y validación del 100% de las descripciones de puestos (Job Descriptions) bajo criterios de lenguaje neutro.

Indicador: N° de ofertas validadas / Total de ofertas publicadas.

7.2.3 ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomento del desarrollo de la carrera profesional de las mujeres para evitar su estancamiento en categorías auxiliares y potenciar su capacitación en tecnologías críticas.

Objetivo 7: Capacitación en áreas tecnológicas estratégicas (Reskilling).

Descripción: Impulsar la formación técnica de las mujeres en robótica, automatización y mantenimiento para facilitar su movilidad interna hacia producción.

Meta: Alcanzar una participación femenina del 40% en las horas de formación técnica avanzada impartidas por la empresa.

Indicador: (Horas formación técnica mujeres / Total horas formación técnica) x 100.

Objetivo 8: Tasa de éxito en la promoción interna vertical.

Descripción: Asegurar que los procesos de ascenso no contengan barreras invisibles relacionadas con la disponibilidad o el género.

Meta: Que el 30% de las vacantes de jefatura cubiertas por promoción interna sean adjudicadas a mujeres durante el periodo de vigencia.

Indicador: (Mujeres promocionadas / Total promociones) x 100.

Objetivo 9: Institucionalización del liderazgo inclusivo.

Descripción: Formar a los evaluadores del desempeño para garantizar la objetividad en los planes de carrera.

Meta: Formación obligatoria del 100% de los responsables de departamento en sesgos de género y evaluación por competencias neutras.

Indicador: (responsables formados / Total responsables) x 100.

7.2.4 ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL

Alineación de la estructura salarial con el principio de transparencia retributiva y eliminación de la discriminación económica.

Objetivo 10: Convergencia de la brecha ajustada por valor de puesto.

Descripción: Mitigar las diferencias retributivas en puestos de igual valor mediante la revisión de complementos discrecionales.

Meta: Reducir la brecha salarial ajustada hasta situarla por debajo del umbral técnico del 5% en todos los grupos para 2027.

Indicador: $[(\text{Media retribución hombres} - \text{Media retribución mujeres}) / \text{Media retribución hombres}] \times 100$.

Objetivo 11: Equidad en la retribución variable y discrecional.

Descripción: Garantizar que la asignación de pluses de productividad y bonus se rija por métricas de resultado objetivas y no por presencialidad.

Meta: Mantener una desviación máxima de percepción del 3% entre sexos en los conceptos de retribución variable.

Indicador: Comparativa anual de medias de retribución variable por sexo y categoría.

Objetivo 12: Garantía de transparencia retributiva anual.

Descripción: Cumplimiento estricto de la obligación de registro y auditoría para detectar sesgos.

Meta: Realización y comunicación a la RLPT del 100% de los registros retributivos anuales (Art. 28 ET).

Indicador: Certificado de entrega del Registro Retributivo anual.

7.2.5 ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Desvincular el rol de cuidado del género femenino y fomentar que el personal masculino asuma sus derechos de conciliación.

Objetivo 13: Fomento de la corresponsabilidad masculina activa.

Descripción: Incentivar el uso de medidas de conciliación entre los hombres para equilibrar el impacto profesional de los cuidados.

Meta: Incrementar en un 20% el número de hombres que solicitan medidas de flexibilidad o permisos de cuidado respecto al año 2025.

Indicador: (Hombres usuarios de medidas / Plantilla masculina total) vs. Año base.

Objetivo 14: Racionalización de los tiempos de decisión (Horario Núcleo).

Descripción: Evitar la exclusión de las personas con reducción de jornada de los foros de decisión estratégica.

Meta: Garantizar que el 100% de las reuniones ejecutivas finalicen antes de las 16:30 horas.

Indicador: % de reuniones celebradas dentro del protocolo de horario protegido.

Objetivo 15: Protección del derecho a la desconexión digital.

Descripción: Asegurar que la flexibilidad no derive en una carga laboral invisible fuera del horario contractual.

Meta: Implementación y difusión del protocolo de desconexión al 100% de la plantilla.

Indicador: % de personal informado y formado en desconexión digital.

7.3. MEDIDAS CONCRETAS Y PRIORIZACIÓN (Art. 8.2.f)

Tras la fase de diagnóstico de situación y el análisis pormenorizado de las brechas detectadas en la organización, ZAHORANSKY, S.A.U. define en este apartado el conjunto de medidas de intervención que conforman el eje operativo del presente Plan de Igualdad.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 8.2.f del Real Decreto 901/2020, estas medidas han sido diseñadas bajo los principios de proporcionalidad, idoneidad y eficacia, orientándose a la eliminación de cualquier asimetría de género en las condiciones laborales de la compañía. La selección de estas actuaciones no es aleatoria; responde a una estrategia de priorización técnica basada en tres criterios fundamentales:

Impacto Directo: Se otorga prioridad "Crítica" o "Muy Alta" a aquellas medidas destinadas a corregir desviaciones cuantitativas inmediatas, especialmente en las áreas de retribución y acceso al empleo.

Sostenibilidad Temporal: Se establecen protocolos de carácter permanente (marcados como "S/P" en el cronograma) para asegurar que los cambios estructurales se consoliden en la cultura corporativa.

Viabilidad Operativa: Cada medida cuenta con una asignación clara de recursos y responsables, garantizando que los objetivos propuestos sean alcanzables dentro de la realidad técnica del sector del metal.

A continuación, se describen de forma exhaustiva las medidas de acción positiva y de carácter general, vinculadas a sus correspondientes indicadores de seguimiento (KPIs), los cuales permitirán a la Comisión de Seguimiento evaluar de forma transparente el éxito de la política de igualdad de la empresa durante el periodo 2026 – marzo 2030.

7.3.1 ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN

Medida 1: Protocolo de Reclutamiento con Currículum Ciego y Neutralidad Técnica.

Descripción: Implementación de un procedimiento de gestión de talento que obligue a la anonimización de las candidaturas en la fase de cribado inicial, eliminando datos de filiación, sexo y edad. La preselección se basará exclusivamente en una matriz de competencias técnicas y experiencia profesional acreditada. Esto garantiza que el sesgo cognitivo del reclutador no interfiera en la valoración de la idoneidad técnica de las mujeres en el sector metal.

Prioridad: Muy Alta.

Plazo: Ejecución inmediata (Mes 1).

Indicador: % de procesos de selección realizados mediante metodología de CV ciego.

Medida 2: Aplicación de la Cláusula de Acción Positiva en el Desempate.

Descripción: Establecimiento normativo interno por el cual, ante dos o más candidaturas con igual puntuación en las pruebas de aptitud y mérito, se adjudicará la vacante a la persona del sexo infrarrepresentado en ese grupo profesional. Esta medida se ampara en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores como herramienta para corregir la subrepresentación femenina en planta.

Prioridad: Alta.

Plazo: Permanente.

Indicador: Nº de contratos formalizados por aplicación de acción positiva / Total de procesos con empate técnico.

Medida 3: Auditoría y Sello de Lenguaje Inclusivo en Ofertas de Empleo.

Descripción: Revisión de todas las descripciones de puestos para eliminar términos que sugieran roles de género o fuerza física no esencial. Las ofertas deberán incluir explícitamente el compromiso de Zahoransky con la igualdad y la invitación al talento femenino a participar en áreas operativas masculinizadas.

Prioridad: Media.

Plazo: Trimestral.

Indicador: Nº de ofertas auditadas con resultado favorable / Total ofertas publicadas.

7.3.2 ÁREA DE FORMACIÓN

Medida 4: Itinerarios de "Reskilling" Técnico para Mujeres de Áreas de Apoyo.

Descripción: Diseño de un programa de capacitación técnica interna (robótica, CNC, electromecánica) dirigido a mujeres que ocupan puestos administrativos o auxiliares. El objetivo es proporcionarles la cualificación necesaria para que puedan optar a promociones horizontales hacia el área de producción, diversificando la plantilla operativa.

Prioridad: Alta.

Plazo: Convocatoria anual (Q2).

Indicador: (Nº de mujeres que completan la formación técnica / Plantilla femenina total) x 100.

Medida 5: Plan de Sensibilización en Gestión de Sesgos para la Dirección.

Descripción: Impartición de talleres de alto nivel dirigidos a mandos intermedios y directivos sobre la identificación de sesgos inconscientes en la evaluación del personal. Se centrará en desvincular el concepto de "potencial profesional" del estereotipo de "disponibilidad horaria total".

Prioridad: Muy Alta.

Plazo: Meses 1 a 6 del Plan.

Indicador: % de personal directivo con certificación de aprovechamiento formativo.

Medida 6: Garantía de Acceso Formativo en Periodos de Suspensión de Contrato.

Descripción: Protocolo de comunicación activa por el cual la empresa notificará todas las acciones formativas disponibles al personal que se encuentre en excedencia por cuidado de familiares o baja por nacimiento, facilitando su participación telemática para evitar la desactualización profesional.

Prioridad: Media.

Plazo: Permanente.

Indicador: % de personas en suspensión de contrato que reciben oferta formativa.

7.3.3 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 7: Metodología de Evaluación del Desempeño Neutra por Objetivos.

Descripción: Sustituir la valoración basada en la presencialidad por un sistema de evaluación de méritos basado en KPIs (indicadores clave de desempeño) objetivos y transparentes. Se asegura que la jornada reducida no compute negativamente en el algoritmo de promoción.

Prioridad: Alta.

Plazo: Implementación completa en Mes 12.

Indicador: Desviación en la puntuación media de desempeño por sexo.

Medida 8: Programa de Mentorazgo para el Liderazgo Femenino.

Descripción: Establecimiento de parejas de mentorazgo donde directivos senior acompañan a mujeres con potencial de mando en su itinerario de ascenso. El objetivo es facilitar el acceso al networking corporativo y reducir la segregación vertical (techo de cristal).

Prioridad: Media.

Plazo: Bienal.

Indicador: N° de mujeres mentorizadas que acceden a puestos de mayor nivel jerárquico.

Medida 9: Auditoría de Vacantes de Mando Intermedio para Candidaturas Mixtas.

Descripción: Obligatoriedad de que, en toda promoción interna para puestos de responsabilidad, se verifique que la terna de finalistas sea mixta. Si no existieran mujeres calificadas en ese grupo, el departamento de formación deberá emitir un informe sobre las medidas de capacitación necesarias para solventar dicha carencia en el futuro.

Prioridad: Alta.

Plazo: Permanente.

Indicador: % de procesos de promoción interna con candidaturas mixtas.

7.3.4 ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 10: Institucionalización del Derecho a la Desconexión Digital.

Descripción: Elaboración de un protocolo de desconexión que regule el uso de herramientas tecnológicas fuera del horario laboral. Se prohíbe explícitamente el envío de comunicaciones no urgentes que interfieran en el tiempo de cuidado, protegiendo la salud mental y la conciliación efectiva.

Prioridad: Muy Alta.

Plazo: Mes 3.

Indicador: N° de incidencias o quejas registradas por incumplimiento del protocolo.

Medida 11: Bolsa de Horas Recuperables para Atención de Deberes Familiares.

Descripción: Creación de un crédito de 40 horas anuales por persona trabajadora para acompañamiento médico o urgencias familiares, recuperables de mutuo acuerdo. Se hará una campaña específica para incentivar el uso de este derecho por parte de los hombres, fomentando la corresponsabilidad.

Prioridad: Media.

Plazo: Anual.

Indicador: Ratio de uso de la bolsa de horas (Hombres vs. Mujeres).

Medida 12: Protocolo de Reuniones en "Horario Protegido".

Descripción: Instrucción interna que prohíbe el inicio de reuniones de carácter decisorio o estratégico antes de las 09:00h o después de las 16:30h. Esta medida protege la participación de quienes tienen reducciones de jornada o necesidades de conciliación en el transporte escolar/familiar.

Prioridad: Alta.

Plazo: Inmediato.

Indicador: % de reuniones celebradas fuera del horario protegido (objetivo < 5%).

7.4. METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) BAJO CRITERIOS DE IGUAL VALOR

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la empresa ZAHORANSKY, S.A.U. ha aplicado un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en el principio de igual valor para trabajos de igual naturaleza. Esta sección detalla la arquitectura técnica utilizada para garantizar la transparencia y la ausencia de sesgos de género en la política retributiva.

7.4.1 Principios Aplicados (Art. 4 RD 902/2020)

La valoración se ha regido por tres pilares fundamentales:

Adecuación: Los factores de valoración se vinculan estrictamente con la actividad técnica y de ingeniería de la empresa.

Totalidad: Se han valorado todas las tareas y condiciones que componen cada puesto, incluyendo tanto competencias técnicas como habilidades de gestión y condiciones físicas.

Objetividad: Se han utilizado criterios claros que valoran el puesto en sí mismo y no el desempeño o perfil de la persona que lo ocupa.

7.4.2 Metodología: Sistema de Puntuación por Factores

Se ha utilizado un modelo analítico de puntuación por factores y subfactores, asignando a cada uno de ellos un peso específico en función de la relevancia estratégica para ZAHORANSKY:

Bloque 1: Conocimientos y Aptitudes (Peso: 40%)

Subfactores: Titulación académica requerida, experiencia previa en el sector industrial, formación específica en robótica/CNC e idiomas (necesarios para la coordinación con el grupo).

Bloque 2: Responsabilidad (Peso: 30%)

Subfactores: Mando sobre equipos, impacto de errores en la cadena de producción, autonomía en la toma de decisiones y gestión de activos económicos.

Bloque 3: Esfuerzo (Peso: 15%)

Subfactores: Carga mental (concentración en diseño/programación) y carga física (trabajos en taller/montaje).

Bloque 4: Condiciones de Trabajo (Peso: 15%)

Subfactores: Peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y entorno ambiental (ruido/temperatura).

7.4.3 Proceso de Agrupación en "Agrupaciones de Igual Valor" (AIV)

Una vez obtenida la puntuación total de cada puesto, la Comisión de Igualdad ha procedido a agrupar los puestos en Agrupaciones de Igual Valor (AIV). Estas agrupaciones permiten comparar puestos que, aunque pertenezcan a diferentes familias profesionales, han obtenido una puntuación similar en la VPT.

Este sistema permite identificar que, por ejemplo, un puesto técnico en el área de administración con "X" puntos tiene el mismo valor para la organización que un puesto de especialista en taller con la misma puntuación, debiendo ambos percibir una retribución equivalente.

7.4.4 Resultados e Integración con el Registro Retributivo

Los resultados de esta valoración han sido la base para la elaboración de la Auditoría Salarial.

Se han identificado las brechas salariales por cada AIV.

Se ha verificado que las diferencias retributivas superiores al 25% están justificadas por factores objetivos (antigüedad consolidada o condiciones de penosidad específicas) y no por sesgos de género.

Se establece un compromiso de revisión bienal de esta VPT para adaptarla a la evolución de las nuevas posiciones tecnológicas creadas en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente al deber previsto para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se adoptaran para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de establecerse un plan de igualdad, y sobre

la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación considerada en el Plan de Igualdad de ZAHORANSKY, S.A.U., 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 proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

8.1. Canal de Comunicación de Denuncias de Igualdad

De acuerdo con la Ley 2/2023 y el RD 901/2020, ZAHORANSKY, S.A.U. garantiza un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación a través de su canal de denuncias.

Ámbito de aplicación: Este canal está destinado a la comunicación de cualquier incumplimiento del Plan de Igualdad, así como a la denuncia de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Principios del proceso:**

- **Confidencialidad:** Se garantiza la protección de la identidad de la persona denunciante y de cualquier tercero mencionado.
- **Prohibición de represalias:** La empresa se compromete a no tomar ninguna medida disciplinaria ni perjuicio contra quien comunique de buena fe una irregularidad.
- **Celeridad:** Las denuncias se tramitarán de forma urgente, especialmente aquellas relacionadas con el acoso.
- **Derecho a la defensa:** Se respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada hasta que se resuelva el expediente.

- **Vías de comunicación:**

- Correo electrónico: [xxxxxxxxxxxxxxxx]
- Buzón físico: Instalado en el área de descanso/tablón de anuncios para garantizar el anonimato si se desea.
- Comunicación verbal: Ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o RRHH.

- **Procedimiento:**

- Recepción: Acuse de recibo en un plazo máximo de 7 días.
- Admisión: La Comisión valorará si la denuncia tiene fundamento.
- Instrucción: Se realizarán las entrevistas y comprobaciones necesarias.
- Resolución: En un plazo máximo de 3 meses, se emitirá un informe con las medidas correctoras o disciplinarias propuestas.

8.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación

Para estos efectos, la Comisión de Igualdad asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos que marca, y de las acciones programadas.

Con el fin de profesionalizar la fiscalización del Plan, ZAHORANSKY, S.A.U. apuesta por la digitalización del seguimiento. La Comisión de Igualdad contará con herramientas digitales para el volcado y análisis de indicadores (KPIs) de forma trimestral.

Este sistema de monitorización permitirá detectar de forma temprana cualquier desviación en los objetivos cuantitativos, especialmente en lo relativo a la brecha salarial ajustada. Si el sistema detecta una desviación superior al 3% en puestos de igual valor, se activará de forma automática una revisión técnica extraordinaria de la masa salarial, permitiendo adoptar medidas correctoras de forma inmediata dentro del mismo ejercicio económico, sin esperar a la evaluación anual.

8.2.1 Composición

- La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Los miembros de la Comisión de Igualdad son:

En representación de la entidad:

- Matthias Schubnell.
- Coral Mendoza Sáez.
- Pablo Ulecia Díez.

En representación del personal:

- Ana Ruiz Mínguez. (CCOO)
- Carlos J. Nicolás del Hoyo. (CCOO)
- Sergio González Mazagatos. (UGT)

8.2.2 Funciones

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las acordadas no alcanzara los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuestas a nuevas situaciones o necesidades.
- La Comisión de Igualdad realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria del órgano de representación de los trabajadores y las trabajadoras.

a) Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan habían atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos en los plazos marcados en el Plan.

b) Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las Áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan tuvo en el ámbito de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del equipo y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los Resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las acciones.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Identificación de posibles acciones futuras.

Habida cuenta de la vigencia inicial del Plan, se realizará una evaluación parcial al año y medio desde la entrada en vigor y una evaluación final cuando transcurran los tres años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final, se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Basándose en la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

8.2.3 Funcionamiento

La Comisión se reunirá de manera periódica cada cuatro meses, con carácter común pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes después de comunicación escrita a efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

8.2.4 Medios

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

El Comité 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.

DEPÓSITO Y REGISTRO DEL PLAN

Una vez firmado el Plan de Igualdad, la empresa procederá a su solicitud de registro a través de medios electrónicos en el REGCON (Registro de Convenios y Planes de Igualdad), cumpliendo con el plazo de 15 días desde su firma.

En Logroño, a 13/03/2026

Firmas y aprobación del Plan:

Por la Empresa:

Matthias Schubnell (Gerente)

Coral Mendoza Sáez (Responsable RRHH)

Pablo Ulecia Díez (Responsable de Montaje)

Por la Representación de los Trabajadores:

Ana Ruiz Mínguez (CCOO)

Carlos J. Nicolás del Hoyo (CCOO)

Sergio González Mazagatos (UGT)

ANEXO I

PROGRAMA DE ACTUACIÓN: MEDIDAS DETALLADAS (Art. 8.2.f, h, i RD 901/2020)

Empresa: ZAHORANSKY, S.A.U. | **Vigencia:** Mar 2026-Mar 2030

Área / Medida	Descripción Técnica de la Medida	Prioridad	Plazo Ejecución	Indicador de Cumplimiento (KPI)	Responsable
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
M 1. Protocolo CV Ciego	Anonimización de datos personales (nombre, sexo, edad) en la fase de cribado inicial para evitar sesgos cognitivos.	Muy Alta	Q1 2026	% de procesos con metodología de CV ciego / Total procesos	Dir. RRHH
M 2. Acción Positiva	Cláusula de desempate a favor de la mujer en áreas masculinizadas ante igualdad de idoneidad y competencia técnica.	Alta	Permanente	Nº contratos por acción positiva / Total empates técnicos	Dir. RRHH
M 3. Auditoría de Ofertas	Validación técnica de lenguaje neutro y no sexista en todas las descripciones de puestos antes de su publicación.	Media	Mensual	% de ofertas validadas con sello de neutralidad	Comisión Igualdad

Área / Medida	Descripción Técnica de la Medida	Prioridad	Plazo Ejecución	Indicador de Cumplimiento (KPI)	Responsable
2. FORMACIÓN					
M 4. Itinerarios Reskilling	Capacitación técnica avanzada (CNC, robótica, electromecánica) dirigida al personal femenino para fomentar la movilidad interna.	Alta	Anual (Q2)	Nº mujeres certificadas en formación técnica / Total mujeres	Resp. Formación
M 5. Sesgos Inconscientes	Formación obligatoria a Mandos Intermedios y Dirección sobre identificación y corrección de estereotipos de género.	Muy Alta	S1 2026	% de personal directivo y mandos formados	Gerencia
M 6. Acceso en Suspensión	Protocolo de notificación activa de la oferta formativa al personal con el contrato suspendido (maternidad, paternidad, excedencia).	Media	Permanente	% de personas en suspensión que reciben convocatoria	RRHH

Área / Medida	Descripción Técnica de la Medida	Prioridad	Plazo Ejecución	Indicador de Cumplimiento (KPI)	Responsable
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL					
M 7. Evaluación Neutra	Sistema de promoción basado en KPIs de desempeño y resultados, eliminando la presencialidad como factor de éxito profesional.	Alta	Q4 2026	Diferencial de puntuación de desempeño (Hombres vs Mujeres)	Gerencia
M 8. Mentorazgo Femenino	Programa de acompañamiento de la Dirección a empleadas de alto potencial para potenciar su ascenso a puestos de mando.	Media	Bienal	Nº de mentorizadas que promocionan de nivel jerárquico	Dirección
M 9. Ternas Mixtas	Garantía de inclusión de al menos una mujer en las fases finales de cualquier proceso de promoción interna de responsabilidad.	Alta	Permanente	% de promociones con terna finalista mixta	Dir. RRHH

Área / Medida	Descripción Técnica de la Medida	Prioridad	Plazo Ejecución	Indicador de Cumplimiento (KPI)	Responsable
4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
M 10. Desconexión Digital	Elaboración de un protocolo de desconexión que regule el uso de herramientas tecnológicas fuera del horario laboral. Se prohíbe explícitamente el envío de comunicaciones no urgentes que interfieran en el tiempo de cuidado, protegiendo la salud mental y la conciliación efectiva.	Muy Alta	Q1 2026	Nº de incidencias o quejas registradas por incumplimiento del protocolo	Comisión Igualdad
M 11. Bolsa Corresponsable	Crédito de 40 horas anuales recuperables para atención de urgencias familiares, incentivando su uso por la plantilla masculina.	Media	Permanente	Ratio de uso de la bolsa por hombres vs mujeres	RRHH
M 12. Horario Protegido	Prohibición de convocar reuniones estratégicas, formativas o decisorias después de las 16:30h.	Alta	Inmediato	% de reuniones celebradas fuera de la franja protegida	Gerencia

ANEXO II

CALENDARIO DE ACTUACIONES: Mar 2026-Mar 2030 (Art. 8.2.h RD 901/2020)

Empresa: ZAHORANSKY, S.A.U. | Plan de Igualdad

[illegible]

Área / Medida Específica	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Auditoría Salarial Anual	I				I				I				I			
Seguimiento Comisión Igualdad		E		E		E		E		E		E		E		E

LEYENDA DE ACTUACIONES:

I: Implantación / Inicio de la medida. S: Seguimiento continuado y aplicación. E: Evaluación de resultados y KPIs por la Comisión. T: Trimestre del año natural.

* Nota: Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter cuatrimestral, ajustándose a los hitos de evaluación "E" marcados en este calendario.



ZAHORANSKY
PERFECTLY DIFFERENT

ANEXO III

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ZAHORANSKY, S.A.U.

Fecha: 01/12/2025

<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>2. FICHA TÉCNICA</u>	4
<u>4. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA</u>	7
<u>4.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</u>	7
<u>4.2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN</u>	10
<u>4.3. ACCESO A ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</u>	15
<u>4.4. ACCESO A ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</u>	18
<u>4.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</u>	20
<u>4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA</u>	21
<u>4.7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</u>	25
<u>4.8. SALUD LABORAL</u>	26
<u>5. DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA</u>	27
<u>6. PROPUESTA DE MEJORA</u>	28

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la realización del Diagnóstico de Igualdad en la empresa **ZAHORANSKY, S.A.U.**, es fomentar aquellas prácticas enfocadas hacia la igualdad, así como proporcionar información de aquellos elementos que permitan intervenir para reducir los desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que han podido detectarse en la empresa.

El análisis se ha realizado bajo el marco jurídico vigente, integrando las exigencias de la Ley Orgánica 3/2007, los RRDD 901/2020 y 902/2020, así como la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024. Este enfoque garantiza que el diagnóstico no solo evalúe la igualdad entre mujeres y hombres, sino también la protección contra la discriminación del colectivo LGTBI y la transparencia retributiva total.

Se trata de conocer la situación actual de la empresa valorando, en clave de igualdad, la gestión de los recursos humanos de la empresa: las políticas y prácticas en las condiciones de acceso al empleo, carrera profesional, retribución, clasificación, promoción profesional, ordenación del tiempo de trabajo y salud laboral. Este diagnóstico tiene carácter informativo, detector y proactivo.

Para la recopilación de la información, tanto cuantitativa por sexo, como cualitativa se solicitó información a todo el personal, a todos los departamentos de la empresa y a todos los niveles.

La elaboración del diagnóstico de la empresa se realizó desde el departamento de Recursos Humanos de **ZAHORANSKY, S.A.U.**

El personal de **ZAHORANSKY, S.A.U** que participó en la recopilación de la información y la elaboración del Diagnóstico fueron D. Matthias Schubnell (Dirección), Dña. Coral Mendoza Sáez (Recursos Humanos) y Pablo Ulecia Díez (Responsable de montaje) en representación de la Dirección de la Empresa, y Dña. Ana Ruiz Mínguez, D. Carlos J. Nicolás del Hoyo y D. Sergio González Mazagatos en representación del personal como miembros del comité de empresa. Dña. Coral Mendoza organizará y coordinará la puesta en marcha del Plan.

Fueron designados como miembros de la Comisión del Plan de Igualdad para organizar y coordinar la puesta en marcha del plan: D. Matthias Schubnell, Dña. Coral Mendoza Sáez, Pablo Ulecia Díez (Responsable de montaje), Dña. Ana Ruiz Mínguez, D. Carlos J. Nicolás del Hoyo y D. Sergio González Mazagatos. Así mismo, Dirección impulsa y coordina la elaboración del presente diagnóstico.

2. FICHA TÉCNICA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	ZAHORANSKY, S.A. UNIPERSONAL
FORMA JURÍDICA	SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL
ACTIVIDAD	CNAE 28.99 Fabricación de maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
PROVINCIA	La Rioja
DOMICILIO SOCIAL	Calle Pescadores nº 3, Logroño.
CENTRO DE TRABAJO	Logroño
TELÉFONO	941271060
CORREO ELECTRÓNICO	administracion.zlo@ZAHORANSKY.de
PÁGINA WEB (DEL GRUPO)	www.ZAHORANSKY.com
RECOGIDA DIAGNÓSTICO	Enero 2024 – noviembre 2025
FECHA DE FINALIZACIÓN DEL INFORME	1 de diciembre de 2025
PERSONA DE CONTACTO	Coral Mendoza

3. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

ZAHORANSKY, S.A.U., es una sociedad parte de un grupo multinacional alemán que desde 1902 se dedica a la fabricación de maquinaria y piezas para la elaboración de cepillos de todo tipo.

A pesar de tratarse hoy en día de una de las multinacionales más representativas de su sector, se sigue definiendo a sí misma como la empresa familiar que era en su origen, en el año 1902, y la que es ahora.

Tras un proceso de internacionalización continua que sobre todo se ha hecho notar en los últimos años, ZAHORANSKY cuenta hoy en día con alrededor de 4.000 clientes a lo largo del mundo.

El grupo ZAHORANSKY mantiene desde sus inicios un compromiso constante con la inversión en proyectos de I+D+I. Sus distintas sedes y sucursales están dotadas de los últimos avances y de la más moderna tecnología.

ZAHORANSKY hace gala de un absoluto compromiso con la calidad del trabajo realizado y la total satisfacción de la Clientela. Por otro lado, la empresa asume como responsabilidad propia el desarrollo de su actividad minimizando el impacto sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas.

La consecución de los certificados que acreditan la correcta labor desarrollada en las actividades de ZAHORANSKY, demuestra el logro y compromiso continuo de nuestra organización de llevar a cabo sus actividades de manera profesional y coherente. Prueban la capacidad de ZAHORANSKY de cumplir con los requisitos que en la actualidad las actividades del mundo de la industria, convirtiéndose en prueba tangible de conformidad y valor de confianza para nuestra clientela, además del compromiso con las responsabilidades sociales y ambientales que nuestras actividades generan.

Equipo de trabajo:

La evolución y crecimiento progresivo de ZAHORANSKY durante los últimos años fue posible gracias a nuestro equipo de trabajo.

Compuesto por más de setecientos empleados en todo el grupo, y de alrededor de setenta empleados en el centro de trabajo de Logroño, sus conocimientos y experiencia, así como la ilusión y dedicación con la que acometen los trabajos, permiten la plena adaptación a las necesidades de nuestra clientela.

En la familia que forma ZAHORANSKY, se alude a los empleados con el afectivo término de “Zaho”. Ser un Zaho supone ser parte de la familia ZAHORANSKY y encontrarse en un constante proceso de crecimiento personal y profesional que comienza con el acto de la contratación y que no termina hasta el fin de la relación laboral, la cual se espera siempre que resulte estable y muy duradera en el tiempo.

Política de Recursos Humanos:

Un importante parámetro que define la política de recursos humanos de ZAHORANSKY es el deseo de integrar un equipo personal dinámico y en constante formación como medio para conseguir su adaptación a las nuevas tecnologías.

La adquisición de conocimientos y la actualización de los que ya poseen responde al objetivo de que tanto los profesionales más expertos, como los de más reciente incorporación, permanezcan constantemente actualizados a los últimos avances técnicos y humanos. Conjugando experiencia y modernidad, ZAHORANSKY consiguió imprimir un sello propio a su forma de trabajar.

ZAHORANSKY, S.A.U., se rige por el Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja.

4. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA

4.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

A través del análisis de la información recopilada se detecta que, en cuanto a cultura de la organización, actualmente la igualdad de oportunidades sí se encuentra recogida en los documentos estratégicos de la empresa. La empresa dispone desde 2021 de un plan de igualdad y un protocolo de prevención del acoso.

La empresa cuenta también con un sistema de gestión de calidad, seguridad y salud.

En cuanto a estructura y gestión organizativa, la empresa no cuenta con una estructura de igualdad de oportunidades y los datos del personal no se recogen ni analizan habida cuenta de la variable de sexo.

Coral Mendoza (Administración y Recursos Humanos) será quien ejerza las funciones de Agente de Igualdad y será quien organizará y coordinará la renovación del Plan; asimismo, participó de manera activa en la recopilación de la información requerida para la realización del presente diagnóstico.

La empresa no dispone de un procedimiento interno para mantenerse informada respecto a programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a la igualdad de mujeres y hombres, si bien de forma periódico se consultan las distintas publicaciones oficiales de BOR y BOE.

En los últimos tres años, las contrataciones que se hicieron no contribuyeron a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la empresa, aunque se contrataron mujeres. Yes que, hasta el momento actual, la política de contratación de la empresa no ha dependido de cuestiones de sexo o género, sino de currículo apto o no apto para el puesto en función de las necesidades de éste.

En cuanto a relaciones laborales el Convenio de referencia (Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja), únicamente se contempla que los procesos de relación de personal se cumpla la normativa vigente, que en líneas generales y con la Jurisprudencia que resulta de aplicación hace también referencia a los principios de no discriminación en el trabajo y de igualdad de sexo en el ámbito laboral. Sin embargo, no se recogen en dicho convenio

ni en los documentos internos de ZAHORANSKY cláusulas o medidas específicas relativas a la igualdad de mujeres y hombres; por lo que las medidas que se aplican son las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

No se produjeron en la organización hasta la fecha conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad.

En cuanto a las relaciones de la empresa con otras organizaciones con las que colabora no se está requiriendo el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, ni se está primando por ningún medio aquellas actividades que promueven la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a comunicación e imagen corporativa no se difunden contenidos específicos de igualdad entre mujeres y hombres a través de los canales de comunicación existentes en la empresa (página web, tablón, etc.) y aunque se trata de cuidar las imágenes para que no se transmitan estereotipos sexuales, no se utiliza de forma generalizada un lenguaje no sexista.

La empresa cuenta con diversos canales de comunicación interna y ha implantado un procedimiento para la recogida de comentarios y sugerencias por parte del personal, pero, aunque es conocido por todos, apenas es utilizado y en ningún caso se recogieron comentarios relativos a la igualdad.

Conclusiones respecto de los puntos de mejora en este aspecto:

- Déficit de comunicación institucional: Se detecta una ausencia de canales formales, tanto internos como externos, para el traslado del compromiso de ZAHORANSKY con la igualdad de oportunidades. Esto genera una brecha entre la voluntad de la dirección y la percepción de la plantilla, dificultando la consolidación de una cultura corporativa igualitaria.

- Ausencia de métricas de género en la gestión: Si bien la empresa dispone de un sistema de gestión consolidado, este no incorpora indicadores específicos desagregados por sexo. La falta de KPIs (indicadores clave de desempeño) sobre igualdad impide realizar un seguimiento objetivo de la evolución de las brechas y la efectividad de las medidas implementadas hasta la fecha.
- Persistencia de sesgos en el lenguaje administrativo: Se observa que las comunicaciones y la documentación técnica e interna no han sido adaptadas al uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Es necesario revisar los manuales y plantillas para asegurar que no se invisibiliza a la mujer ni se refuerzan roles de género tradicionales.
- Fortaleza en la base estratégica: Como punto positivo, los documentos estratégicos de la organización ya recogen de forma explícita el principio de igualdad de trato, lo que proporciona el respaldo institucional necesario para el despliegue del Plan de Igualdad.
- Capacidad de escucha activa: La organización cuenta con vías de comunicación eficaces que permiten la participación de la plantilla. Estas herramientas son un activo fundamental que se aprovechará para canalizar opiniones, sugerencias y posibles denuncias en materia de igualdad, garantizando la bidireccionalidad del proceso.

4.2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO:

SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
MUJERES	12	16,21 %
HOMBRES	62	83,79%
TOTAL	74	100%

Se observa en la composición de la plantilla un alto de grado de masculinización, ya que el 83,79% del personal de la empresa (y el gerente) son hombres y solo un 16,21% está formado por mujeres.

Esto puede ser debido a la segregación horizontal que históricamente existe en nuestra sociedad, y por la cual el sector de las empresas de maquinaria industrial siempre estuvo muy masculinizado. Y es que, debido a la necesidad de emplear la fuerza física en la producción, muy pocas mujeres acceden al sector industrial.



COMPOSICIÓN DEL PERSONAL:

Puesto	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
PREP. TRABAJO	1	2	33,33	66,66
COMPRAS	2	0	100	0
ELECTRICIDAD	0	6	0	100
MONTAJE	0	19	0	100
MECANIZADO	1	11	33,33	66,66
ALMACÉN	1	2	33,22	66,66
PROGRAMACIÓN	0	4	0	100
DOCUMENTACIÓN	1	1	50	50
BECARIO	0	0	0	0
CONT. CALIDAD	0	1	0	100
OF. TÉCNICA	3	4	40	60
ADMINISTRACIÓN	2	0	100	0
GERENTE	0	1	0	100
CONT. CALIDAD	0	1	0	100
OF. TÉCNICA	3	4	40	60
ADMINISTRACIÓN	2	0	100	0
GERENTE	0	1	0	100
RESP. OF. TÉCNICA	0	1	0	100

OFICIAL 1ª	0	2	0	100
CONTROLLING	0	1	0	100
RESP. MECANIZ.	0	1	0	100
RESP. PRODUCC.	0	1	0	100
LIMPIEZA	0	1	0	100
GRUPO II	0	4	0	100
GRUPO V a	1	0	100	0

Si observamos la composición de la plantilla por responsabilidades observamos que la mayoría de los puestos de este tipo están desempeñados por hombres (Gerencia, responsable de Oficina Técnica, responsable de Mecanizado y responsable de Producción), al igual que lo están los puestos de operarios (electricidad, montaje, mecanizado, almacén etc.) por ser los que tradicionalmente implican un uso de mayor fuerza física.

Se reservan para las mujeres los puestos de administración, compras, preparación del trabajo, documentación u oficina técnica.

Todo ello implica que el plantel está masculinizado en prácticamente todas las áreas de la organización y en puestos de responsabilidad.

En cuanto a la composición de la plantilla en función de las Áreas de la empresa se observa que el personal femenino se encuentra mayoritariamente en trabajos asociados a oficina y administración y que el personal masculino desempeña mayoritariamente sus labores en puestos asociados a la producción en planta.

Podemos por tanto afirmar que existe una feminización de los puestos administrativos, frente a una masculinización del área de producción, así como del de responsabilidad y dirección de la empresa, en la que el personal del sexo femenino se encuentra infra representado.

Tenemos que destacar que en los últimos años hemos incorporados dos mujeres en el Almacén y en Mecanizado, dos departamentos que hasta ese momento era 100% de hombres.

NIVEL DE ESTUDIOS:

A pesar de que debido a la normativa relativa protección de datos, no podemos desglosar este dato por categorías profesionales, ya que hay categorías en las que solo existen mujeres, la realidad es que, en cuanto al nivel de estudios de la plantilla en función del grupo profesional, vemos que tanto hombres como mujeres tienen un alto nivel de estudios asociados a puestos técnicos y los hombres asociados a trabajos directamente relacionados con producción tienen un nivel de estudios más bajo.

CONDICIONES LABORALES:

	Valores Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinido a Tiempo Completo	8	58	66,66	93,54
Indefinido a Tiempo Parcial	2	0	100	0
Temporal a Tiempo Completo	1	4	25	75
Temporal a Tiempo Parcial	1	0	100	0
Becario	0	0	0	0
Total	12	62	100	100

En cuanto a las condiciones laborales se observa que la estabilidad es parecida tanto para hombres como para mujeres, predominando los contratos indefinidos o bien desde el inicio, o bien tras un contrato de prácticas o renovación de un contrato temporal.

En cuanto a la distribución del personal en función del tipo de jornada, han aumentado a tres mujeres indefinidas estando a jornada a tiempo parcial (siendo además una de ellas fija discontinua).

En el caso de los hombres, la totalidad de estos están contratados de forma indefinida, salvo cuatro que están contratados de forma temporal y a tiempo completo.

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- Existen Departamentos o Áreas de la empresa donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas o no existe su presencia.
- En los últimos años se potencia el acceso a las mujeres en los puestos en los que están menos representadas.

4.3. ACCESO A ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ANTIGÜEDAD:

	Valores Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 1 año	1	3	10	3,33
De 1 a 3 años	3	7	20	10
De 3 a 5 años	3	19	30	32,6
De 6 a 10 años	1	10	10	1,6
Más de 10 años	4	23	30	38
Total	12	62	100	100

En cuanto a la antigüedad, el 30% de las mujeres llevan en la empresa más de 10 años y más del 30% de los hombres llevan más de 10 años en la empresa; por lo tanto, la mayoría de las personas trabajadoras de ZAHORANSKY lleva más de 10 años trabajando en la empresa.

En el último año las incorporaciones de hombres y las de mujeres han sido similares en valores absolutos (tres hombres y una mujer), pero ello en términos porcentuales representa un 3,33% en el caso de hombres, y un 10% en el caso de mujeres.

Por otro lado, en la evolución de las contrataciones de los 3 últimos años se observa que las nuevas incorporaciones fueron en su mayoría de hombres, por lo que el sexo femenino se mantiene infra representado en la organización. Se concluye que la tendencia de contratación desde la creación de la empresa no contribuyó a establecer la paridad en la empresa. Aunque la mayor parte de las extinciones de contratos son de hombres, de ahí el mayor reclutamiento en este sentido.

Por norma general, las incorporaciones de nuevo personal o creación de nuevos puestos de trabajo se realizan en función de las necesidades de producción; cuando se contrata la mayoría de las contrataciones son a tiempo completo. El sistema de reclutamiento que se utiliza es con empresas externas de selección y/o selección de CV de manera interna; normalmente el/la que solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto de trabajo es cada responsable o director del área donde se precisa la persona.

Las ofertas de trabajo no contienen referencias al sexo de las personas candidatas, se utiliza un lenguaje no sexista y los requisitos no condicionan al acceso de mujeres o hombres.

Después de una criba curricular, en base a la formación y experiencia en el puesto, se procede a realizar, por el responsable directo que tendrá la persona candidata, entrevistas personales a aquellas personas seleccionadas. Para el personal de producción, normalmente es sólo el personal del departamento de Recursos Humanos el que realiza la entrevista.

En el proceso de selección de personal no se tienen en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas, por lo que todas las candidaturas tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo.

Las características generales que se valoran en ZAHORANSKY para la selección de personal son la formación y la experiencia en el sector.

Existen barreras internas y sectoriales para la incorporación de mujeres en los puestos de mano de obra directa. Existe masculinización en los puestos de producción debido a la tradición industrial ligada al sexo masculino, el esfuerzo físico necesario en algunas tareas, el uso de maquinaria pesada...

Los puestos feminizados son aquellos relacionados con los puestos administrativos y técnicos, debido a que en los procesos de selección la mayoría (amplia) de las candidaturas que se presentan son mujeres.

Evolución de Extinciones:

En el último año (2025), no existen casos de extinción de contrato en mujeres.

El resto de las extinciones son relativas a hombres, existiendo una jubilación, dos despidos improcedentes, una terminación de contrato temporal y una baja voluntaria.

En 2026 de momento, no están previstas extinciones de contratos.

Por tanto, existe un porcentaje de extinciones contractuales muy bajas y las mismas no obedecen a cuestiones de sexo, si no meramente circunstanciales (excedencias, bajas voluntarias), existiendo muy pocas relativas a despidos.

En cuanto al acceso y permanencia en la empresa se observa que las contrataciones y extinciones de las relaciones laborales de la empresa en los últimos años no contribuyeron a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en el plantel.

Los motivos de las extinciones de las relaciones laborales fueron varios, sin que se pueda establecer relación entre el sexo y las causas de extinción de la relación laboral.

Tras el análisis de los datos recopilados se llega a la conclusión de que no se adoptaron medidas específicas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización.

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- En las ofertas de empleo se evitará cualquier término o expresión que pueda suponer una limitación por razón de género.
- Definir claramente la sistemática establecida para el reclutamiento de personal, documentándola por escrito, para evitar posibles factores que influyan negativamente en el acceso a las mujeres a la organización.
- Establecer medidas de acción positiva para incentivar la contratación de mujeres en los puestos en los que están infra representadas.

- Las contrataciones de los últimos años no contribuyeron a equilibrar la presencia de mujeres en la estructura de la organización, sobre todo en puestos de trabajo relacionados con la producción.

4.4. ACCESO A ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En cuanto a la gestión de la formación continua, existe un plan de formación que es aprobado por la representación de los trabajadores.

Para su planificación se tienen en cuenta las carencias de formación del personal en determinadas áreas necesarias para la realización del trabajo diario, los requisitos de formación requeridos por la normativa aplicable, así como las acciones formativas demandadas por los/las trabajadores/as o que se consideren de interés para el plantel.

La formación que habitualmente se imparte, por lo general es técnica, y concretamente relacionada con la prevención de riesgos laborales, de idiomas, de administración, finanzas o relacionadas con el sistema de gestión y técnicas comerciales.

La empresa, por norma general, no ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

La oferta formativa se comunica a través de los canales internos de comunicación, la selección del personal que puede acceder a ella se realiza por criterios como la necesidad o urgencia, y la disponibilidad y motivación de los empleados/las.

Por norma general, las actividades formativas son voluntarias, excepto aquellas que por ley son obligatorias. Cualquier persona que fuere parte de la plantilla puede solicitar acceder a cualquier acción formativa.

Prácticamente todas las acciones formativas que se llevan a cabo son impartidas en el horario laboral, si bien no siempre dentro de las instalaciones de la empresa, aunque normalmente se dan en las instalaciones.

Participación del personal en la Formación Continua:

Todo el personal de todas las categorías se forma por igual, según la necesidad. En el último año, en la empresa ZAHORANSKY, se impartió formación a todo el personal.

La formación se imparte según necesidades en función de la normativa vigente, sobre todo en el área de prevención de riesgos laborales y según se necesite en un proyecto en concreto una formación específica.

Se imparte formación voluntaria y obligatoria. Suele ser obligatoria la que exige la ley o aquella indispensable para el puesto de trabajo.

En este punto, es importante reseñar, que en ZAHORANSKY se dan amplias oportunidades para aumentar la formación de los trabajadores, con clases de idiomas gratuitas y otros aspectos formativos que enriquecen el currículum de cada trabajador.

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- Se considera necesaria formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, mandos y responsables que estén implicadas de manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y las trabajadoras.
- Impartir formación en Igualdad de oportunidades a todo el plantel.
- Seguir potenciando que los cursos de formación se realicen en horario laboral y en las instalaciones de la empresa para tratar de conciliar los tiempos vitales de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Se considerará en el plan una actuación para que, para próximos años podamos tener datos de formación desagregados por sexo (participación según número de anuales de formación, participación según tipo de formación, participación según el lugar y horario de impartición de la formación).

4.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Evolución de promociones:

En cuanto a la evolución de las promociones no se pueden detectar desviaciones ya que no se produjo ninguna promoción en el último año.

En cuanto a la gestión de la promoción, aunque existe en la organización una definición para los diferentes puestos de trabajo, actualmente no existe ninguna metodología estándar de evaluación del personal.

No existen Planes de Carrera en la empresa, ni promociones internas programadas. Las vacantes suelen darse en puestos de producción, no en mandos intermedios.

Hasta ahora no se contempló la posibilidad de establecer acciones positivas para facilitar el acceso de mujeres a puestos en los que se encontraban subrepresentadas.

Cabe mencionar, que, aunque en el último año, no ha existido promoción interna, la actual dirección está compuesta por personas que promocionaron, por lo tanto, se entiende que no han existido promociones por la no necesidad de la misma.

Promoción de antigüedad:

En cuanto a la promoción ligada a la antigüedad, aunque no se dio el caso, se considera que tienen las mismas posibilidades de hacer promoción todas las personas trabajadoras en la empresa, independientemente de su sexo, tipo de contratación y antigüedad.

No se pudo evaluar si las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la empresa, ya que no se produjeron promociones suficientes que permitan evaluar esta contingencia.

Conclusiones respecto de los puntos de mejora en este aspecto:

- A la fecha de elaboración del presente informe no existe ninguna metodología estándar de evaluación del personal para cada puesto.
- No se realiza periódicamente un análisis estadístico sobre la situación de empleo y de promoción, que eviten las situaciones no paritarias.

4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIOS	VALORES ABSOLUTOS		%	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
GRUPO 1	Entre 12000 y 20000 €				
	Entre 20000 y 25000 €				
	Entre 25000 y 30000 €				
	Más de 30000 €	1	4	8,33	6,45
GRUPO 2	Entre 12000 y 20000 €				
	Entre 20000 y 25000 €				
	Entre y 30000 €				
	Más de 30000 €	1	9	8,33	14,52
GRUPO 3	Entre 12000 y 20000 €				
	Entre 20000 y 25000 €				
	Entre 25000 y 30000 €				
	Más de 30000 €	2	3	16,66	4,84

GRUPO PROFESIONAL	SALARIOS	VALORES ABSOLUTOS		%	
GRUPO 4	Entre 12000 y 20000 €				
	Entre 20000 y 25000 €	1		8,33	
	Entre 25000 y 30000 €		4		6,45
	Más de 30000 €	1	4	8,33	6,45
GRUPO 5 a)	Entre 5000 y 20000 €	1		8,33	
	Entre 20000 y 25000 €	2	5	16,66	8,06
	Entre 25000 y 30000 €	1	6	8,33	9,68
	Más de 30000 €		2		3,23
GRUPO 5 b)	Entre 12000 y 20000 €	1	10	8,33	16,13
	Entre 20000 y 25000 €		9		14,52
	Entre 25000 y 30000 €				
	Más de 30000 €				
GRUPO 6	Entre 12000 y 20000 €	1	1	8,33	1,61
	Entre 20000 y 25000 €		3		4,84
	Entre 25000 y 30000 €				
	Más de 30000 €				
GRUPO 7	Entre 12000 y 20000 €		1	8,33	1,61
	Entre 20000 y 25000 €				
	Entre 25000 y 30000 €				
	Más de 30000 €				
BECARIO	Menos de 5000 €				
GERENTE	Más de 30000 €		1	8,33	1,61
TOTAL		12	62		

Con carácter general y salvando grandes diferencias que provienen de contratos en prácticas desarrolladas en colaboración con escuelas, o supuestos de trabajo a tiempo parcial, no existen grandes diferencias salariales. De hecho, se cobra de conformidad con el Convenio colectivo de aplicación, superándose en algunos casos dicho indicador en atención a la responsabilidad asumida y al trabajo desempeñado del individuo en concreto.

El sueldo se establece en función del trabajo y de las funciones desempeñadas. La decisión sobre los aumentos salariales no depende del sexo de la persona, sino del desempeño de su puesto de trabajo.

Si analizamos los datos de la anterior tabla, comprobamos que la mayor parte del personal está entre 20.000 y más de 30.000 €.

Las diferencias que pueden existir son debidas también a la categoría profesional; de este modo, los puestos del grupo 2 están menos remunerados.

Todas las mujeres y hombres contratados por ZAHORANSKY trabajan la jornada completa, 40 horas semanales (salvo las excepciones ya indicadas).

Con carácter general, no puede decirse que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres en ZAHORANSKY, puesto que cada trabajador cobra en función de su categoría y del trabajo asumido, con independencia del sexo. De hecho, las mujeres están muy bien valoradas económicamente en ZAHORANSKY pues desempeñan puestos de trabajo que cuentan con salarios de franjas superiores a las de otras categorías y grupos.

No obstante, sí que existe cierta segregación horizontal que conviene corregir con el tiempo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en ZAHORANSKY existen una serie de beneficios retributivos para todos los trabajadores por igual que conviene tener en cuenta como aspecto positivo en este apartado y que son los siguientes:

- Cesta de navidad
- Pagos adicionales en aniversarios de empresa y bodas
- Pagas de beneficios (42.000 € aproximadamente en 2024)
- Ayudas con la comida en el comedor de la empresa (27.000 € en 2024)
- Plus de 50 € de desayuno incluido en viajes de trabajo
- 50 € + 25% del tiempo trabajando en festivos y fines de semana
- Lavandería gratuita para ropa de trabajo
- Plus extra en mecanizado
- Cenas de empresa en verano y navidad
- Ayuda con seguro privado de salud
- Reconocimiento en aniversarios de empresa

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- Revisar con profundidad las diferencias existentes entre los salarios de hombres y mujeres por grupos profesionales, sin que por otro lado existan diferencias alarmantes o una gran brecha salarial.

4.7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La empresa tiene conocimiento de las responsabilidades familiares de los trabajadores/a y cuenta con medidas tales como, reducciones de jornada, organización del tiempo en el trabajo o permisos especiales.

La empresa actualmente no cuenta, ni tiene definidas las medias para facilitar la conciliación, utilizando hasta ahora el sistema existente a tal efecto en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, sí que existe en la empresa un horario de entrada flexible de hasta dos horas, con bolsa de horas adicional que voluntariamente se ofrece desde la dirección a todos los trabajadores sin distinción desde hace varios años, con el fin de que estos puedan conciliar en la mayor medida posible su vida laboral con su vida familiar.

No hay comunicación de medidas legales establecidas de conciliación. En cuanto al uso de este tipo de medidas, no han existido apenas solicitudes en este sentido.

En caso de que algún trabajador o trabajadora de la empresa soliciten la reducción de jornada, esto no afectará ni por asomo a su situación profesional dentro de la empresa.

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- Fomentar desde la Dirección el uso de medidas de conciliación mediante la difusión a través de folletos informativos, etc., de los derechos y las medidas de conciliación previstas por la Legislación; si bien ya están establecidas y se promocionan aquellas disponibles en la empresa que superan la legislación.
- Realizar un protocolo/procedimiento de conciliación.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación tanto para hombres como para mujeres.

4.8. SALUD LABORAL

En cuanto a aspectos generales de la gestión de la salud laboral, las instalaciones de la empresa están acomodadas a equipos mixtos de trabajo. El personal Responsable de la Salud Laboral es un servicio externalizado.

En cuanto a la protección de la maternidad, en caso de que alguna mujer dentro del equipo de trabajo hubiera estado embarazada, se tomarían las medidas adecuadas para protegerla a ella y el feto, como pueden ser la no asignación de servicios o trabajos que requieran esfuerzo físico.

En cuanto al acoso laboral y acoso por razón de sexo, se dispone de un protocolo donde se adoptaron medidas para la prevención de este tipo de situaciones, si bien no se produjeron nunca situaciones de este tipo en la empresa.

En la empresa sí existe un protocolo que establezca las acciones a desarrollar en caso de situación de acoso y otro protocolo para la igualdad real y efectiva de personas LGTBI. Dichos protocolos complementan y refuerzan el plan de igualdad que se está desarrollando.

En cuanto a violencia de género, la organización cuenta con medidas de actuación en caso de identificarse en la empresa alguna víctima de violencia de género, si bien hasta ahora no se tuvo ningún caso en la organización, pero en caso de producirse, se garantizará la privacidad de la víctima.

Se tienen en cuenta diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto a puestos de trabajo con la realización de una evaluación específica de riesgos del puesto; la persona responsable de la Salud Laboral no posee formación en igualdad de oportunidades.

Tras el análisis de la Evaluación de Riesgos Laborales (ERL) de Quirón Prevención de diciembre 2024, se ha integrado la perspectiva de género en la salud laboral. Se presta especial atención a la exposición de agentes químicos (aerosoles de engrase en montaje y soldadura) y se establece el compromiso de revisar la ergonomía de los Equipos de Protección Individual (EPIs) para asegurar que se adaptan a la fisionomía tanto de hombres como de mujeres, previniendo riesgos específicos por razón de sexo.

Conclusiones respecto a los puntos de mejora en este aspecto:

- Mantener actualizadas las medidas de actuación en caso de detectarse en la organización alguna víctima de violencia de género.
- Se concluye que, si bien la empresa dispone de un protocolo de acoso, este debe ser actualizado para integrar las garantías de protección contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, conforme a la normativa vigente (RD 1026/2024), asegurando un entorno laboral inclusivo y seguro para la totalidad de la plantilla.

5. DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

El artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina que todas las empresas adoptarán medidas de igualdad y que éstas se negociarán o acordarán con los representantes legales de los trabajadores en la forma que establece la legislación laboral.

Cabe considerar, que actualmente y a fecha del presente diagnóstico, la representación de trabajadores de la empresa está compuesta por cuatro empleados, siendo mujer la presidenta.

Tal y como señala la ley, la decisión de elaborar en 2021 el Plan de Igualdad fue fruto de una iniciativa de la Dirección de la empresa que se acordó con los trabajadores para dar mayor visibilidad al compromiso adquirido. Se designaron responsables últimos del Plan de Igualdad, tanto por parte de la Dirección como por parte del personal, que organizaron y coordinaron la puesta en marcha del Plan.

Actualmente, la función de la Comisión de Igualdad es la de coordinar la renovación del Plan de Igualdad.

La dicha Comisión está compuesta por los siguientes representantes:

En representación de la entidad:

Matthias Schubnell.

Coral Mendoza Sáez.

Pablo Ulecia Díez.

En representación del personal:

Ana Ruiz Mínguez. (CCOO)

Carlos J. Nicolás del Hoyo. (CCOO)

Sergio González Mazagatos. (UGT)

La dirección y coordinación del Plan de Igualdad la llevarán a cabo los miembros de la Comisión de Igualdad, encabezado por el Agente de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tiene la función de incluir a todos los departamentos de la empresa en el diseño, aplicación y seguimiento del Plan y posterior evaluación.

Para fomentar la participación del resto de las áreas de la empresa se convocan reuniones de la Comisión con miembros de otras áreas de la empresa, como forma de incluir las propuestas del resto del equipo.

La participación en las actividades incluye la dirección de la empresa, por lo que se realizarán reuniones periódicas informativas y consultivas con la representación de ésta, a través de la Comisión de Igualdad.

6. PROPUESTA DE MEJORA.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de ZAHORANSKY, S.A.U., se proponen las siguientes líneas de actuación necesarias para la corrección de los desequilibrios detectados:

A) Área de Selección y Contratación:

Neutralidad en la captación: Revisar el lenguaje de todas las descripciones de puestos técnicos para asegurar que son neutras. Se evitará el uso sistemático del masculino genérico en ofertas externas.

Acción positiva: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se priorizará la contratación del sexo subrepresentado en los departamentos de Producción y SAT.

B) Clasificación Profesional y Retribución:

Valoración de Puestos (VPT): Ejecutar una valoración de puestos con perspectiva de género durante 2026. Es necesario desglosar las tareas para asegurar que los "factores" (esfuerzo, responsabilidad) se puntúan igual en puestos masculinizados que en feminizados.

Auditoría Retributiva Dinámica: No limitar el análisis al año del diagnóstico; realizar seguimientos anuales para evitar que la brecha salarial supere el 25% en cualquier agrupación de puestos de igual valor.

C) Formación y Promoción:

Sensibilización de Mandos Intermedios: Impartir formación obligatoria en "Sesgos Inconscientes" a todas las personas que intervienen en procesos de promoción interna.

Indicadores de Promoción: Crear un registro que permita ver cuántas mujeres solicitan promociones frente a hombres, para analizar si existe una barrera de "autocandidatura" o falta de confianza.

D) Conciliación y Corresponsabilidad:

Cultura de la Corresponsabilidad: Lanzar campañas de comunicación dirigidas específicamente a la plantilla masculina para fomentar el uso de permisos por cuidado de hijos/as y dependientes, evitando la penalización cultural de estos roles.

Flexibilidad: Evaluar la viabilidad técnica de horarios flexibles en departamentos donde el trabajo por turnos no sea crítico.

E) Prevención del Acoso y Protección LGTBI:

Protocolo Integrado: Actualizar el protocolo actual para incluir explícitamente el acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género y expresión de género (exigencia del RD 1026/2024).

Canal de Denuncias: Asegurar el anonimato y la protección de las víctimas en el canal de denuncias, garantizando una respuesta en menos de 7 días naturales ante situaciones críticas.

F) Comunicación y Cultura Organizativa:

Visibilidad: Publicar los hitos del Plan de Igualdad en los tableros de anuncios y pantallas de fábrica para que el compromiso de la dirección sea percibido por toda la plantilla.