



PLAN DE IGUALDAD STANDARD PROFIL SPAIN S.A.

INDICE	Página
1. Preámbulo.	3
2. Ámbito personal, territorial y temporal.	3
3. Determinación de las partes que lo conciertan.	4
4. Informe del Diagnóstico de situación de la empresa.	4
5. Resultados obtenidos de la auditoria Retributiva	7
6. Definición de objetivos del Plan de igualdad.	9
7. Descripción de las medidas concretas, calendario de ejecución, medios y diseño de indicadores que permitan la evaluación y seguimiento de cada medida.	10
Selección, contratación y promoción profesional.	10
Formación y comunicación en Igualdad.	11
Conciliación de la vida personal y profesional.	11
Prevención de la violencia de género.	12
Prevención del acoso laboral.	13
8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.	14
9. Composición y funcionamiento de la comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad.	14
10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	15
11. Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.	16

1. Preámbulo.

Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico permanente y transversal a toda la organización, STANDARD PROFIL SPAIN S.A declara su voluntad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de las medidas preventivas y correctoras necesarias para que en nuestra organización no pueda producirse discriminación alguna, directa ni indirectamente, por razón de sexo, sea cual sea la circunstancia o condición de las personas que lo integran. Somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por este motivo, hemos asumido el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia. En ese sentido, la Dirección se compromete a consolidar una cultura de igualdad de oportunidades y trato, implantando todas aquellas medidas de acción positiva que ayuden a eliminar las diferencias que pudieran detectarse. Especialmente se respetará el principio de igualdad de género en la contratación y en el desarrollo de la carrera profesional y se integrará en todas las actuaciones que impliquen gestión y mando sobre personas.

2. Ámbito personal, territorial y temporal.

Las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras de la mercantil STANDARD PROFIL SPAIN S.A.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del mismo y tendrá una vigencia de 4 años.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Plan con seis meses de antelación a dicha fecha, y en el supuesto de que, llegado el *31 DE MAYO de 2026* no haya sido acordado un nuevo Plan, el presente se entenderá prorrogado.

Sin perjuicio de lo anterior, anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la comisión, se podrá modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y en caso de que exista el correspondiente acuerdo.



A la finalización de la vigencia se elaborará un informe del cumplimiento del Plan.

3. Determinación de las partes que lo conciertan.

Por la Representación de Trabajadoras y Trabajadores:

Jaime Calvo Reinares
Alejandro Martínez Ocio
Jesús A. Martínez Soler
Fernando Galán Berceo
José Sánchez Martínez

Por la empresa:

Elena Fernández del Val
Jesús Javier López-Echazarreta Moreno.
Miguel Ángel Romero Barrios
Estéfana Rubio Sáenz
Lucía Vozmediano Villaro

4. Informe del Diagnóstico de situación de la empresa.

Se adjunta como ANEXO I el diagnóstico de situación donde se refleja toda la información cuantitativa y cualitativa obtenida.

Tras la revisión del mismo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Standard Profil alcanza las siguientes conclusiones principales:

1. Empresa con un bajo porcentaje de mujeres en su plantilla, un 12.7%.
2. Tras estudio del organigrama, existe un 17.39% de mujeres en el equipo directivo de primer y segundo nivel.
3. Con respecto a la edad y antigüedad de las trabajadoras dentro de STANDARD PROFIL SPAIN S.A., tiene menos antigüedad y son más jóvenes que los trabajadores.
4. El centro de Varea tiene un mayor porcentaje de mujeres contratadas con el 20%.
5. Las mujeres trabajadoras están más representadas en departamentos de orden administrativo con un 32% de presencia.
6. Se aprecian departamentos sin representación femenina, en concreto: Diseño, Gestión de Proyectos, Mantenimiento, Mezclas, Taller Mecánico, Calidad-Producción, Control de Producción, Ingeniería de Extrusión.
7. Un importante porcentaje de mujeres contratadas ostenta en la empresa categorías superiores. Del total de mujeres trabajadoras, el 38% ostenta grupos profesionales F y superiores, y otro 36% ocupa grupos profesionales E y D. Estos porcentajes resultan

más acusados en el Centro de Varea, donde el 50% de las trabajadoras ocupan grupos profesionales F y superiores.

Por otro lado, y a nivel global, las trabajadoras ocupan en mayor medida puestos administrativos, 40% sobre el total de las trabajadoras. No obstante, debemos señalar que estos porcentajes varían si hacemos una división por centros de trabajo, en Varea el 50% de las trabajadoras ocupan puestos administrativos, mientras que en Cantabria la mayoría de las mujeres, 63%, ocupan puestos de operario. Se incide de nuevo en el carácter marcadamente productivo de la planta de Cantabria.

8. Existe un bajo nivel de representación de las mujeres trabajadoras en los órganos de representación de los trabajadores que ejemplifica de nuevo el bajo número de mujeres contratadas en la empresa.
9. Aunque los hombres tienen un mayor número de reducciones de jornada por cuidado de menor o mayor dependiente, porcentualmente, se puede verificar que las mujeres continúan utilizando en mayor medida estas medidas de conciliación de vida laboral y familiar. En cualquier caso, la posibilidad de reducir jornada se encuentra regulada por ley y es un derecho de las mujeres y de los hombres, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente a las trabajadoras y trabajadores, no interviniendo la empresa en estas decisiones.
10. Con respecto a los ingresos y ceses efectuados en el año 2020, se mantienen porcentajes muy similares a los establecidos en el cómputo de plantilla contratada, lo que mantiene la actual estructura de plantilla masculinizada.
11. Se observa un bajo nivel de promoción interna, el 8% del total de las promociones efectuadas.
12. Porcentualmente, el nivel formativo de las mujeres es superior al de los hombres. El 51% de las mujeres trabajadoras tiene estudios universitarios frente al 15.29% de los hombres.
13. Se aprecia que la formación llevada a cabo en la empresa, no representa causa de discriminación. De la información aportada en el diagnóstico de situación, se puede apreciar que la distribución por número de trabajadores formados, reproduce los pesos de mujeres (13%) y hombres (87%) existentes en el cómputo global de la plantilla.
14. Se aprecia un nivel más bajo de absentismo en las mujeres trabajadoras de la empresa, este nivel viene determinado por la menor edad de las trabajadoras y por ocupar puestos con menores tasas de absentismo. Esto no supone causa de discriminación de las mujeres, por venir aplicándose lo establecido en la legislación vigente tanto en el Convenio propio de Empresa como en el Convenio de referencia.

Con objeto de completar el diagnóstico de situación, se puso a disposición de toda la plantilla el cuestionario elaborado por el Ministerio de Igualdad.

Tras el análisis por parte de la Comisión de los cuestionarios obtenidos, se alcanzaron las siguientes conclusiones:

1. Se ha obtenido un 13% de participación con un mayor número de cuestionarios de hombres (46).
2. Del primer bloque de 12 preguntas, se ha obtenido un 2.69, que indica, que las percepciones de los participantes en las afirmaciones planteadas están por encima del valor medio.
3. Indicar que el valor más alto obtenido (3.4) es la pregunta 5, relacionado con el acceso a la formación. Mientras que la pregunta con puntuación más baja (1.98) se da en la pregunta 9 de información con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar.
4. En la pregunta nº 12 se debe destacar que se obtiene la puntuación más baja por parte de las mujeres participantes (1.91) al valorar la promoción y el desarrollo profesional en trabajadores que se han acogido a medidas de conciliación.
5. Preguntas 13 y 14.
 - Hay una percepción baja en cuanto a la comunicación del protocolo de acoso y desarrollo del plan de igualdad.
6. Pregunta 16.
 - Tanto hombres como mujeres (59%) se inclinan a pensar que la razón de esta mayor masculinización, se debe al sector y tipo de trabajo en el que nos encontramos, señalando que esta mayor masculinización no se debe a discriminación hacia las mujeres.
7. Pregunta 17
 - En torno al 30% de hombres y mujeres se inclinan a pensar que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción, con iguales datos para todos los puestos y en torno al 43% de los cuestionarios, indican que no hay menos oportunidad de promoción de las mujeres, aunque en este último caso, esa percepción baja al 31% en el caso de las mujeres.
8. Preguntas 18 y 19.
 - Tanto las mujeres como los hombres que han cumplimentado el cuestionario, perciben que tanto mujeres como hombres pueden acceder a mandos directivos, 57% en el caso de las mujeres y 76% en el caso de los hombres.
9. Pregunta 20.
 - Tanto hombres como mujeres, estas en mayor medida, opinan que hay que realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa dándose el porcentaje más alto en el caso del puesto de operativos/Producción (87%).

5. Resultados obtenidos de la Auditoria retributiva.

Se adjunta como ANEXO II la Auditoria retributiva donde se refleja toda la información cuantitativa obtenida.

Dando cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres donde establecía el carácter obligatorio de la Auditoria retributiva en las empresas, se acordó en la Comisión de Igualdad de STANDARD PROFIL SPAIN S.A. la utilización de la “Herramienta de Registro Retributivo” elaborada por el Ministerio de Igualdad. Además, para garantizar otra de las normas de dicho decreto como es el comparar puestos de trabajo de igual valor, se acordó que esta debía estar basada en la distribución por grupos profesionales vigente en la empresa.

Justificación a las desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes efectivos promedio:

1. Escala 10(87%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.
2. Escala 11(40%): 2 trabajadoras
Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%
Trabajadora con menor antigüedad.
3. Escala 16(88%): Trabajadora contratada a finales año 2020.
4. Escala 21(29%): 1 trabajadora con cambio en la denominación del puesto en la aplicación de nóminas, genera un movimiento de nueva trabajadora, como resultado divide entre 5 en lugar de entre 4, a la hora de establecer el promedio.
5. Escala 23(26%): Trabajadora sin antigüedad.
6. Escala 29(26%): 2 trabajadoras con cambio de contrato en el año 2020 y con cambio de puesto de trabajo que genera un movimiento de 2 nuevas trabajadoras, como resultado divide entre 5 en lugar de entre 3, a la hora de establecer el promedio. Tras regularización la brecha salarial desaparece por completo.

Justificación a las desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes efectivos medianas (valor intermedio de todos los datos ordenados de menor a mayor):

1. Escala 10(89%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.
2. Escala 11(36%): 2 trabajadoras
Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%
Trabajadora con menor antigüedad.
3. Escala 16(90%): Trabajadora contratada a finales año 2020.

4. Escala 17(29%): Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%
5. Escala 23(26%): Trabajadora sin antigüedad.

Justificación a las desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes equiparados promedio:

1. Escala 9(33%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.
2. Escala 23(26%): trabajadora sin antigüedad.

Justificación a las desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes equiparados medianas (valor intermedio de todos los datos ordenados de menor a mayor):

1. Escala 2(26%): Esta desviación, viene determinada por el hecho de que las 17 trabajadoras tenidas en cuenta, casi en su totalidad no cobraban antigüedad. Se debe reseñar que el concepto antigüedad en la empresa puede alcanzar hasta el 45% de salario base.
2. Escala 9(25%) Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.
3. Escala 23(26%): trabajadora sin antigüedad.
4. Escala 26(27%) La desviación que se recoge en este grupo profesional viene determinada por el gran número de trabajadores que se agrupan en el mismo, con 41 hombres y 19 mujeres englobados en 20 departamentos, donde los requerimientos que llevan a la contratación de cada uno de los perfiles requeridos pueden establecer diferencias salariales de importancia. En este caso no debe tenerse en cuenta la consideración de la antigüedad por no aplicarse a este grupo de trabajadores.

6. Definición de objetivos del Plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de STANDARD PROFIL SPAIN S.A. tiene entre sus objetivos principales:

- Favorecer una cultura que alcance todos los ámbitos de la Empresa.

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones, que eviten la segregación vertical y horizontal y mejorar las posibilidades de acceso del colectivo menos representado a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y méritos, sea elegida la persona del género menos representado.
- Facilitar el acceso de mujeres a todas las categorías y departamentos de la Empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa.
- Asesorar y proteger a las empleadas/os víctimas de violencia de género.

Estos objetivos responden al compromiso de la empresa de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dichos objetivos se tratarán de hacer efectivos a través de las medidas, que son las únicas con contenido obligatorio, y de los indicadores que se detallan a lo largo del plan.

7. Descripción de las medidas concretas, calendario de ejecución, medios y diseño de indicadores que permitan la evaluación y seguimiento de cada medida.

Selección, contratación y promoción profesional.

1. Revisión de la política de selección, donde se establecerán unos criterios claros de selección, contratación y de promoción interna. con el fin de que no sean discriminatorios por razón de sexo. La valoración de los candidatos y candidatas

únicamente se deberá haber realizado en función de sus conocimientos, habilidades y/o competencias requeridas, para los distintos puestos de trabajo.

2. Revisión de las ofertas de empleo, que deberán incluir un lenguaje inclusivo y no sexista.
3. En los procesos de selección, contratación, promoción interna y a igualdad de méritos y capacidad entre los candidatos, se dará preferencia a la persona del **sexo** menos representado.
4. La empresa formará en materia de igualdad a los/as responsables de selección de personal de la empresa. En caso, de empresas de selección externas, STANDARD PROFIL SPAIN S.A. facilitará el Plan de Igualdad vigente en la empresa, con el fin de que estos procesos se desarrollen en base a lo establecido en dicho Plan de Igualdad.
5. Se deberá revisar los procedimientos de promoción interna garantizando en los mismos la igualdad de género.
6. Se revisarán periódicamente aquellos aspectos tenidos en cuenta en el Plan de Igualdad y en la Auditoría retributiva, para que se continúe garantizando el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Para el control de dicho principio será preceptivo la utilización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Igualdad.

Plazo de ejecución: 7 meses.

Indicadores: Presentación ante la comisión de Seguimiento de política de selección y el número de ofertas de empleo, contrataciones y promociones realizadas. Los datos de las trabajadoras y trabajadores contratados o promocionados deberán ser presentados desagregado por sexo.

Número de formaciones en igualdad realizadas.

Medios y recursos materiales para la implantación, seguimiento y evolución de las medidas concretas:

Material de oficinas: 30€.

Tiempo empleado para el cumplimiento de las medidas a implantar por parte del Departamento de RR.HH.: 10 horas con un coste de 320€.

Otros: Formación en Igualdad para el responsable de selección con un coste de 400€.

Formación y comunicación en Igualdad

1. Se deberá comunicar a toda la plantilla el nuevo Plan de Igualdad.
2. Se deberá promover el uso de lenguaje inclusivo, no cayendo en estereotipos de género, en todas las comunicaciones y formaciones que se realicen.

3. Establecer Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la dirección y mandos intermedios a través de trípticos y material impreso.
4. Establecer Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla a través de trípticos y material impreso.
5. Incluir en el Plan de acogida de Standard Profil Spain la información relativa al Plan de igualdad.
6. Se deberá comunicar a la totalidad de la plantilla todos aquellos aspectos relevantes relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.

Plazo de ejecución: 7 meses.

Indicadores: Presentación ante la comisión del Plan de acogida modificado, formaciones y comunicaciones sobre el Plan de Igualdad realizadas.

Medios y recursos materiales para la implantación, seguimiento y evolución de las medidas concretas:

Material de oficinas: 300€.

Tiempo empleado para el cumplimiento de las medidas a implantar por parte del Departamento de RR.HH.: 25 horas con un coste de 800€.

Conciliación de la vida personal y profesional.

1. En situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiar hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de promociones, en las mismas condiciones y requisitos que se optaría en caso de estar activo.
2. Facilitar cursos de formación a los trabajadores que estando en periodo de excedencia para la atención de familiares dependientes o cuidado de hijos, así lo soliciten; del mismo modo, y si las características del puesto lo requiriesen, se facilitará esta formación tras la incorporación del trabajador después de una excedencia o permiso de larga duración para la atención de familiares dependientes o cuidado de hijos.
3. Se Informará a los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de familiar de la formación ofertada en el seno de la empresa.
4. Todos los trabajadores y trabajadoras que formen pareja de hecho reconocida y registrada oficialmente tendrán derechos a los permisos retribuidos contemplados en el Convenio de Empresa.
5. Se asignará un puesto adecuado a su situación, a todas aquellas trabajadoras embarazadas.
6. Si el servicio de vigilancia de la salud así lo determinase, se asignará un puesto adecuado a su situación a las trabajadoras con síntomas de menopausia.

7. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores/as, ni un recorte de oportunidades en la promoción ni en el acceso a la formación.
8. A lo largo de la vigencia de este Plan, se valorará el proyecto de implantación de dos salas de lactancia una en el Centro de Varea y otra en el Centro de Cantabria.

Plazo de ejecución: 4 meses.

Indicadores: Presentación ante la comisión del documento que recopile los derechos para la conciliación, así como la formación impartida a trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiar.

Medios y recursos materiales para la implantación, seguimiento y evolución de las medidas concretas:

Material de oficinas: 30€.

Tiempo empleado para el cumplimiento de las medidas a implantar por parte del Departamento de RR.HH.: 15 horas con un coste de 480€.

Otros: Tiempo empleado por responsable de instalaciones para la valorar la implantación de dos salas de lactancia: 10 horas con un coste de 390€.

Prevención de la violencia de género.

Nota aclaratoria: Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de STANDARD PROFIL SPAIN S.A. así como sobre los hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que, en estas circunstancias, STANDARD PROFIL SPAIN S.A. pone a disposición de sus empleados que hubieran sido víctimas de la definida violencia, serán de aplicación a partir de la existencia de cualquier resolución, incluso cautelar, aun cuando no fuera firme, administrativa, policial, judicial o de cualquier otro orden que así lo declare.

Medidas contra la Violencia de género:

1. Asesoramiento en la atención médica, psicológica y jurídica, con medios internos disponibles, que pudiera precisar, si fuera necesario, a la víctima.
2. Apoyo laboral a las víctimas de violencia de género dentro de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la Ley Orgánica 1/2004, en materia



de flexibilidad de horario y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencias y movilidad geográfica.

Plazo de ejecución: Continuo.

Indicadores: Presentación ante la comisión de las medidas adoptadas.

Medios y recursos materiales para la implantación, seguimiento y evolución de las medidas concretas:

Tiempo empleado para el asesoramiento jurídico con medios internos de víctimas de violencia de género por parte del Departamento de RR.HH.:10 horas con un coste de 320€.

Otros: Tiempo empleado por médico de empresa para el asesorar a las víctimas de violencia de género: 10 horas con un coste de 390€.

Prevención del acoso laboral.

Revisión y actualización del Protocolo para la Prevención en STANDARD PROFIL SPAIN S.A. del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo con el fin de que garantice los requerimientos legislativos.

Difusión a todos los trabajadores de la actualización del Protocolo de actuación contra el acoso de STANDARD PROFIL SPAIN S.A.

Plazo de ejecución: 3 meses.

Indicadores: Presentación ante la comisión del Protocolo contra el acoso de STANDARD PROFIL SPAIN y del documento divulgativo.

Medios y recursos materiales para la implantación, seguimiento y evolución de las medidas concretas:

Material de oficinas: 100€.

Tiempo empleado para el cumplimiento de las medidas a implantar por parte del Departamento de RR.HH.:10 horas con un coste de 320€.

8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes las trabajadoras y los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las trabajadoras y los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

9. Composición y funcionamiento de la comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, interpretación, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento que se reunirá trimestralmente. La Comisión Seguimiento, se encargará de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, que se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, los indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada, de forma paritaria, 5 personas en representación de la empresa y 5 personas en representación de los trabajadores y trabajadoras.

Ambas partes, podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Plan de Igualdad.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Evaluar la eficacia de las medidas.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo, así como promover el establecimiento de medidas que eviten dichas situaciones de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como de la interpretación, cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Resumen de los plazos de ejecución de las medidas establecidas:

Medidas de selección, contratación y promoción profesional, plazo de ejecución 7 meses.

Medidas de formación y comunicación en Igualdad, plazo de ejecución 7 meses.

Medidas de conciliación de la vida personal y profesional, plazo de ejecución 4 meses.

Medidas de Prevención de la violencia de género, plazo de ejecución continuo.

Medidas de Prevención del acoso laboral, plazo de ejecución 3 meses.

Por otro lado, anualmente se informará a la Comisión paritaria del seguimiento del Plan de Igualdad sobre la evolución del mismo.

Finalmente, y con el objetivo de efectuar la implantación y seguimiento de las medidas concretas establecidas, la Comisión paritaria del seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá trimestralmente.

11. Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en los artículos 104 del Convenio General de la Industria Química.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE STANDARD PROFIL SPAIN, S.A. AÑO 2020

1. Condiciones generales:

STANDARD PROFIL SPAIN S.A. es una empresa que a lo largo de su historia ha pasado por varias denominaciones y propietarios iniciando su andadura en el año 1965 denominándose en ese momento como PERMOLCA.

En la actualidad, STANDARD PROFIL SPAIN S.A, que tiene su domicilio social en C/ La Cadena, 43 26006 Logroño (La Rioja), forma parte del grupo STANDARD PROFIL que a su vez pertenece al grupo inversor ACTERA, La actividad de la empresa, es la elaboración de sistemas de estanqueidad para la automoción actualmente centrado en la fabricación de perfil para fábricas del mismo grupo empresarial en las que se realiza el acabado final. Esta actividad está encuadrada dentro del sector de la industria química, teniendo Convenio Propio de Empresa.

Los clientes de la empresa son los más destacados del sector como FORD, AUDI, TOYOTA, SEAT, RENAULT, GRUPO FCA, VOLKSWAGEN, OPEL, BMW.

Todos los datos y valoraciones de este diagnóstico de situación están relacionados con el año 2020 momento en que STANDARD PROFIL SPAIN contenía una plantilla de 472 Trabajadores, 412 hombres y 60 mujeres.

1.1. Organigrama de la empresa: se adjunta como anexo nº1

2. Distribución de la plantilla

2.1 Distribución de la plantilla por grupos de edad.

2.1. Centro Varea.

CENTRO VAREA				
EDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
64	1		1	0%
63	1		1	0%
62	1	1	2	50%
61	2		2	0%
60	4		4	0%
59	4	1	5	20%
58	7	1	8	13%
57	5	1	6	17%
56	7	1	8	13%
55	9		9	0%
54	9	1	10	10%
53	7	1	8	13%
52	5	3	8	38%
51	5	2	7	29%
50	7		7	0%
49	3	2	5	40%
48	3	2	5	40%
47	3	1	4	25%
46	4	1	5	20%
45	2		2	0%
44	4	4	8	50%
43	2	1	3	33%
42	11	1	12	8%
41	3	1	4	25%
40	2	1	3	33%
39	2	1	3	33%
38	3	2	5	40%
37	3		3	0%
36	2	1	3	33%
35	5		5	0%
34	2		2	0%
33	2		2	0%
32	3	3	6	50%
31	7	1	8	13%
30	1	1	2	50%
29	4		4	0%
27	1	1	2	50%
26	1	1	2	50%
25	3	1	4	25%
22	1		1	0%
TOTALES	151	38	189	20,11%

2.1. Centro Cantabria.

CENTRO CANTABRIA				
EDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
63	1		1	0%
61	3		3	0%
60	7	1	8	13%
59	9		9	0%
58	4		4	0%
57	10		10	0%
56	16		16	0%
55	22	3	25	12%
54	16	1	17	6%
53	23	1	24	4%
52	17		17	0%
51	21		21	0%
50	18	2	20	10%
49	9	2	11	18%
48	11	2	13	15%
47	6	1	7	14%
46	5	2	7	29%
45	7	2	9	22%
44	5	1	6	17%
43	4	1	5	20%
42	6	1	7	14%
41	2		2	0%
40	4		4	0%
39	2		2	0%
38	3		3	0%
37	3		3	0%
36		1	1	100%
35	3		3	0%
34	5	1	6	17%
33	1		1	0%
31	2		2	0%
30	4		4	0%
29	3		3	0%
28	3		3	0%
27	2		2	0%
25	2		2	0%
24	1		1	0%
22	1		1	0%
TOTALES	261	22	283	7,77%

En este apartado se verifica que la plantilla masculina está más envejecida, con un 41%(Varea) y 55%(Cantabria) de trabajadores en el rango que va desde los 51 hasta los 60 años, mientras, en el caso de las mujeres, el mayor número se encuentra en el rango que va desde los 41 años hasta los 50 años con 34%(Varea) y 63%(Cantabria). En el segundo tramo se invierten los datos siendo

el tramo con más número de hombres es el que va de los 41 a los 50 años con un 28% (Varea y Cantabria) y en el caso de las mujeres un 28.5% (Varea y Cantabria).

2.2 Distribución de la plantilla por grupos de edad y departamento:

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
CALIDAD CENTRAL	10	6	16	38%
Entre 18 y 30 años	1		1	0%
Entre 31 y 50 años	4	5	9	56%
mayor que 50 años	5	1	6	17%
CALIDAD PRODUCCIÓN	15	1	16	6%
Entre 31 y 50 años	3	1	4	25%
mayor que 50 años	12		12	0%
COMPRAS	5	3	8	38%
Entre 18 y 30 años		1	1	100%
Entre 31 y 50 años	4	2	6	33%
mayor que 50 años	1		1	0%
CONTROL DE GESTIÓN	2	3	5	60%
Entre 31 y 50 años	2	2	4	50%
mayor que 50 años		1	1	100%
CONTROL EXTRUSIÓN	8	1	9	11%
Entre 31 y 50 años	2	1	3	33%
mayor que 50 años	6		6	0%
CONTROL MEZCLAS	5	1	6	17%
Entre 31 y 50 años	1	1	2	50%
mayor que 50 años	4		4	0%
DESARROLLO DE PRODUCTO	6	2	8	25%
Entre 18 y 30 años		1	1	100%
Entre 31 y 50 años	5	1	6	17%
mayor que 50 años	1		1	0%
DIRECCIÓN	1	1	2	50%
mayor que 50 años	1	1	2	50%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	3		3	0%
Entre 31 y 50 años	2		2	0%
mayor que 50 años	1		1	0%
DISEÑO	8		8	0%
Entre 18 y 30 años	1		1	0%
Entre 31 y 50 años	4		4	0%
mayor que 50 años	3		3	0%
EXTRUSIÓN	159	10	169	6%
Entre 18 y 30 años	10		10	0%
Entre 31 y 50 años	44	5	49	10%
mayor que 50 años	105	5	110	5%
FINANZAS	2	4	6	67%
Entre 31 y 50 años	1	2	3	67%
mayor que 50 años	1	2	3	67%
GESTIÓN DE PROYECTOS	3		3	0%
Entre 31 y 50 años	2		2	0%
mayor que 50 años	1		1	0%

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
INFORMÁTICA	4	1	5	20%
Entre 31 y 50 años	1		1	0%
mayor que 50 años	3	1	4	25%
INGENIERÍA	1		1	0%
Entre 31 y 50 años	1		1	0%
INGENIERÍA DE EXTRUSIÓN	18		18	0%
Entre 18 y 30 años	2		2	0%
Entre 31 y 50 años	8		8	0%
mayor que 50 años	8		8	0%
INGENIERÍA DE FINISHING	13	3	16	19%
Entre 31 y 50 años	8	2	10	20%
mayor que 50 años	5	1	6	17%
INNOVACIÓN	1		1	0%
mayor que 50 años	1		1	0%
LABORATORIO	5	6	11	55%
Entre 18 y 30 años	1	1	2	50%
Entre 31 y 50 años	3	4	7	57%
mayor que 50 años	1	1	2	50%
LOGÍSTICA EXPEDICIONES	20	3	23	13%
Entre 31 y 50 años	8	1	9	11%
mayor que 50 años	12	2	14	14%
LOGÍSTICA INTERMEDIO	22	2	24	8%
Entre 31 y 50 años	10	2	12	17%
mayor que 50 años	12		12	0%
MANTENIMIENTO	32		32	0%
Entre 18 y 30 años	4		4	0%
Entre 31 y 50 años	15		15	0%
mayor que 50 años	13		13	0%
MEZCLAS	25		25	0%
Entre 31 y 50 años	8		8	0%
mayor que 50 años	17		17	0%
PROGRAMACIÓN	1		1	0%
mayor que 50 años	1		1	0%
PROTOTIPOS	9	1	10	10%
Entre 18 y 30 años	2		2	0%
Entre 31 y 50 años	4	1	5	20%
mayor que 50 años	3		3	0%
RECUPERACIONES	7	3	10	30%
Entre 31 y 50 años	2	2	4	50%
mayor que 50 años	5	1	6	17%

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
RRHH	1	5	6	83%
Entre 31 y 50 años		4	4	100%
mayor que 50 años	1	1	2	50%
SALUD/MED.AMBIENTE	4	1	5	20%
Entre 31 y 50 años	3	1	4	25%
mayor que 50 años	1		1	0%
SERVICIOS AUXILIARES	1		1	0%
mayor que 50 años	1		1	0%
SPPS	1		1	0%
mayor que 50 años	1		1	0%
TALLER MECÁNICO	17		17	0%
Entre 18 y 30 años	5		5	0%
Entre 31 y 50 años	8		8	0%
mayor que 50 años	4		4	0%
VENTAS	3	3	6	50%
Entre 31 y 50 años	2	2	4	50%
mayor que 50 años	1	1	2	50%
Total general	412	60	472	12,71%

2.3 Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

2.3. Centro Varea.

CENTRO DE VAREA				
Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Indefinido – 100 / 189	144	36	180	20%
Indefinido – Minusválido – 130	2		2	0%
Indefinido – Jornada Parcial – 200		1	1	100%
Eventual – Acumulación de Tareas – 402	4	1	5	20%

Eventual – Interinidad – 410	1		1	0%
TOTALES	151	38	189	20%

2.3. Centro Cantabria.

CENTRO DE CANTABRIA				
Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Indefinido – 100 / 189	253	22	275	8%
Indefinido – Minusválido – 130	2		2	0%
Indefinido – Jornada Parcial – 200	1		1	0%
Eventual – Acumulación de Tareas – 402	4		4	0%
Eventual – Interinidad – 410	1		1	0%
TOTALES	261	22	283	8%

Con respecto a esta clasificación se puede comprobar que la tipología de contratos no establece ninguna diferencia de género por ser toda la plantilla prácticamente indefinida, de hecho, hay más contratos de carácter eventual en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres.

2.4 Distribución de la plantilla por antigüedad:

2.4 Centro Varea.

CENTRO VAREA				
ANTIGÜEDAD				
ANTIGÜEDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
44	1		1	0%
42		1	1	100%
37	2		2	0%
36	1		1	0%
35		1	1	100%
34	4	1	5	20%
33	12	1	13	8%
32	3	1	4	25%
31	4		4	0%
30	5		5	0%
29	1	1	2	50%
28		1	1	100%
27	1		1	0%
26	4		4	0%
25	5		5	0%
24	7	3	10	30%
23	2		2	0%
22	1	1	2	50%
21	9	3	12	25%
20	3	1	4	25%
19	10	5	15	33%
18	8		8	0%
17	4		4	0%
16	2	1	3	33%
14	2	1	3	33%
13	1		1	0%
9	2		2	0%
8	4		4	0%
7	7	2	9	22%
6	12	2	14	14%
5	10	2	12	17%
4	10	3	13	23%
3	3	4	7	57%
2	6	2	8	25%
1	2		2	0%
0	3	1	4	25%
TOTALES	151	38	189	25,17%

2.4 Centro Cantabria.

CENTRO CANTABRIA				
ANTIGÜEDAD				
ANTIGÜEDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
45		1	1	100%
38	2		2	0%
36	4		4	0%
35	2		2	0%
33	10		10	0%
32	9		9	0%
31	12		12	0%
30	10		10	0%
29	5		5	0%
28	3		3	0%
27	7		7	0%
26	1		1	0%
25	11		11	0%
24	49	1	50	2%
23	13		13	0%
22	6		6	0%
21	15	6	21	29%
20	4	1	5	20%
19	4		4	0%
18	10	2	12	17%
17	4		4	0%
16	1		1	0%
15	6	1	7	14%
14	1		1	0%
13	1		1	0%
8	3		3	0%
7	3		3	0%
6	3		3	0%
5	4		4	0%
4	20	4	24	17%
3	17	3	20	15%
2	15	1	16	6%
1	2	2	4	50%
0	4		4	0%
TOTALES	261	22	283	8,43%

El mayor número de trabajadoras, el 42%(Varea) y 45%(Cantabria), tiene una antigüedad menor de 10 años. En el centro de Varea ocurre lo mismo en el caso de los hombres con un 39% con antigüedad menor de 10 años, mientras que en el centro de Cantabria el 45.98% tiene una antigüedad que oscila entre los 21 y 30 años. Se puede indicar que la plantilla de Cantabria es más antigua con un 36% de su personal con 21 años o más de antigüedad, mientras que en el caso de Varea este porcentaje baja hasta el 17%.

2.5 Distribución de la plantilla por antigüedad y departamento

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
CALIDAD CENTRAL	10	6	16	38%
Entre 0 y 10 años	6	2	8	25%
Entre 11 y 20 años	2	3	5	60%
Entre 21 y 30 años	1	1	2	50%
Mas de 30 años	1		1	0%
CALIDAD PRODUCCIÓN	15	1	16	6%
Entre 0 y 10 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	11	1	12	8%
Mas de 30 años	3		3	0%
COMPRAS	5	3	8	38%
Entre 0 y 10 años	3	2	5	40%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	1	1	2	50%
CONTROL DE GESTIÓN	2	3	5	60%
Entre 0 y 10 años	1	2	3	67%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años		1	1	100%
CONTROL EXTRUSIÓN	8	1	9	11%
Entre 11 y 20 años		1	1	100%
Entre 21 y 30 años	3		3	0%
Mas de 30 años	5		5	0%
CONTROL MEZCLAS	5	1	6	17%
Entre 0 y 10 años	2		2	0%
Entre 11 y 20 años		1	1	100%
Entre 21 y 30 años	3		3	0%
DESARROLLO DE PRODUCTO	6	2	8	25%
Entre 0 y 10 años	2	1	3	33%
Entre 11 y 20 años	3	1	4	25%
Mas de 30 años	1		1	0%
DIRECCIÓN	1	1	2	50%
Entre 21 y 30 años	1		1	0%
Mas de 30 años		1	1	100%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	3		3	0%
Entre 11 y 20 años	3		3	0%
DISEÑO	8		8	0%
Entre 0 y 10 años	4		4	0%
Entre 21 y 30 años	3		3	0%
Mas de 30 años	1		1	0%
EXTRUSIÓN	159	10	169	6%
Entre 0 y 10 años	44	6	50	12%
Entre 11 y 20 años	15		15	0%
Entre 21 y 30 años	75	3	78	4%
Mas de 30 años	25	1	26	4%
FINANZAS	2	4	6	67%

Entre 11 y 20 años	1	3	4	75%
Mas de 30 años	1	1	2	50%
	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
GESTIÓN DE PROYECTOS	3		3	0%
Entre 0 y 10 años	3		3	0%
INFORMÁTICA	4	1	5	20%
Entre 0 y 10 años	1		1	0%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	2		2	0%
Mas de 30 años		1	1	100%
INGENIERÍA	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	1		1	0%
INGENIERÍA DE EXTRUSIÓN	18		18	0%
Entre 0 y 10 años	7		7	0%
Entre 11 y 20 años	3		3	0%
Entre 21 y 30 años	7		7	0%
Mas de 30 años	1		1	0%
INGENIERÍA DE FINISHING	13	3	16	19%
Entre 0 y 10 años	5	2	7	29%
Entre 11 y 20 años	4		4	0%
Entre 21 y 30 años	1	1	2	50%
Mas de 30 años	3		3	0%
INNOVACIÓN	1		1	0%
Mas de 30 años	1		1	0%
LABORATORIO	5	6	11	55%
Entre 0 y 10 años	3	5	8	63%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Mas de 30 años	1	1	2	50%
LOGÍSTICA EXPEDICIONES	20	3	23	13%
Entre 0 y 10 años	2	1	3	33%
Entre 11 y 20 años	6	2	8	25%
Entre 21 y 30 años	9		9	0%
Mas de 30 años	3		3	0%
LOGÍSTICA INTERMEDIO	22	2	24	8%
Entre 0 y 10 años	6	1	7	14%
Entre 11 y 20 años	3		3	0%
Entre 21 y 30 años	9	1	10	10%
Mas de 30 años	4		4	0%
MANTENIMIENTO	32		32	0%
Entre 0 y 10 años	14		14	0%
Entre 11 y 20 años	5		5	0%

Entre 21 y 30 años	8		8	0%
Mas de 30 años	5		5	0%

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
MEZCLAS	25		25	0%
Entre 11 y 20 años	9		9	0%
Entre 21 y 30 años	11		11	0%
Mas de 30 años	5		5	0%
PROGRAMACIÓN	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	1		1	0%
PROTOTIPOS	9	1	10	10%
Entre 0 y 10 años	7	1	8	13%
Mas de 30 años	2		2	0%
RECUPERACIONES	7	3	10	30%
Entre 0 y 10 años	2	1	3	33%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	4	2	6	33%
RRHH	1	5	6	83%
Entre 0 y 10 años		2	2	100%
Entre 21 y 30 años		2	2	100%
Mas de 30 años	1	1	2	50%
SALUD/MED.AMBIENTE	4	1	5	20%
Entre 0 y 10 años	1		1	0%
Entre 11 y 20 años	1	1	2	50%
Entre 21 y 30 años	1		1	0%
Mas de 30 años	1		1	0%
SERVICIOS AUXILIARES	1		1	0%
Entre 21 y 30 años	1		1	0%
SPPS	1		1	0%
Entre 0 y 10 años	1		1	0%
TALLER MECÁNICO	17		17	0%
Entre 0 y 10 años	13		13	0%
Entre 21 y 30 años	2		2	0%
Mas de 30 años	2		2	0%
VENTAS	3	3	6	50%
Entre 0 y 10 años	2		2	0%
Entre 11 y 20 años	1		1	0%
Entre 21 y 30 años		3	3	100%
Total general	412	60	472	12,71%

2.6 Distribución de la plantilla por departamentos:

CENTRO	DEPARTAMENTO	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Varea	Calidad Central	9	4	13	31%
	Calidad Producción	2	1	3	33%
	Compras	5	3	8	38%
	Control de Gestión	2	3	5	60%
	Control Mezclas	5	1	6	17%
	Desarrollo de Producto	7	2	9	22%
	Dirección	1	1	2	50%
	Diseño	8	0	8	0%
	Finanzas	2	4	6	67%
	Gestión de Proyectos	2	0	2	0%
	Informática	4	1	5	20%
	Ing. Finishing	14	3	17	18%
	Ingeniería	1	0	1	0%
	Innovación	1	0	1	0%
	Laboratorio	5	6	11	55%
	Logística Expediciones	11	3	14	21%
	Logística Intermedio	8	1	9	11%
	Mantenimiento Varea	7	0	7	0%
	Mezclas	29	0	29	0%
	Prototipos	7	1	8	13%
	RRHH	0	1	1	100%
	Servicios Auxiliares	1	0	1	0%
	SPPS	1	0	1	0%
	Taller mecánico	17	0	17	0%
	Ventas	2	3	5	60%
Cantabria	Calidad Central	1	2	3	67%
	Calidad Producción	13	0	13	0%
	Control Extrusión	7	1	8	13%
	Dirección de Plantas	1	0	1	0%
	Control de Producción	3	0	3	0%
	Extrusión Cantabria	158	10	168	6%
	Ing. Extrusión	18	0	18	0%
	Logística Expediciones	8	0	8	0%
	Logística Intermedio	12	1	13	8%
	Mantenimiento Cantabria	25	0	25	0%
	Programación	1	0	1	0%
	Recuperaciones	9	3	12	25%
	Recursos Humanos	1	4	5	80%
	Salud y Medio Ambiente	4	1	5	20%
TOTALES		412	60	472	13%

Con respecto a la distribución de los trabajadores por centros de trabajo y departamento hay varios puntos a destacar:



Se constata una alta masculinización de la plantilla con un 87% del total de la plantilla.

En el centro de Varea, donde se concentran el grueso de las tareas de desarrollo de producto, calidad, Ingeniería, Laboratorio, Finanzas y Dirección el porcentaje de mujeres sube hasta el 20%, 7 puntos por encima de la media de la compañía.

Por el contrario, en el centro de Cantabria, donde se concentra la producción de perfil, el porcentaje baja hasta un 8%, 5 puntos por debajo de la media de SP SPAIN.

Si agrupamos todas las tareas administrativas, habitualmente denominado personal de departamento Staff, el porcentaje de mujeres sube hasta el 32%.

Los departamentos con más mujeres en sus plantillas son:

RR.HH. con un 83%, Finanzas y Calidad Central con un 67%, Ventas y Control de Gestión con un 60% y finalmente Laboratorio con un 55%.

También se verifica que hay numerosos departamentos sin ninguna trabajadora, estos departamentos están relacionados fundamentalmente con el diseño, el mantenimiento y el taller mecánico.

2.7 Distribución de la plantilla por grupo profesional:

2.7 Centro de Varea.

CENTRO VAREA				
Grupo profesional	H	M	TOTAL	% Mujeres
Grupo B Subgrupo 01	2		2	0%
Grupo B Subgrupo 02	9		9	0%
Grupo B Subgrupo 03	1		1	0%
Grupo B Subgrupo 04	6		6	0%
Grupo B02 segundo año	1		1	0%
Grupo C Subgrupo 01	10		10	0%
Grupo C Subgrupo 02	20		20	0%
Grupo C Subgrupo 04	3		3	0%
Grupo C Subgrupo 05		1	1	100%
Grupo C Subgrupo 06	1		1	0%
Grupo D Subgrupo 00	5	2	7	29%
Grupo D Subgrupo 01	3	1	4	25%
Grupo D Subgrupo 02	4	1	5	20%
Grupo D Subgrupo 03	3	9	12	75%
Grupo D Subgrupo 04	1		1	0%
Grupo D Subgrupo 05	6	1	7	14%
Grupo D Subgrupo 06	6		6	0%
Grupo D Subgrupo 07	13		13	0%
Grupo D Subgrupo 08	3		3	0%
Grupo E 00 mes segundo año	1		1	0%
Grupo E Subgrupo 00 mensual	1		1	0%
Grupo E Subgrupo 02	5		5	0%
Grupo E Subgrupo 04	2	4	6	67%
Grupo E Subgrupo 05	5		5	0%
Grupo F Subgrupo 00	2	3	5	60%
Grupo F Subgrupo 01	5		5	0%
Grupo F Subgrupo 90	25	13	38	34%
Grupo G Subgrupo 00		1	1	100%
Grupo G Subgrupo 90	2		2	0%
Grupo H Subgrupo 90	6	2	8	25%
	151	38	189	20%

2.7 Centro de Cantabria.

CENTRO CANTABRIA				
Grupo profesional	H	M	TOTAL	% Mujeres
Grupo B Subgrupo 01	6		6	0%
Grupo B Subgrupo 02	65	11	76	14%
Grupo C Subgrupo 01	53	2	55	4%
Grupo C Subgrupo 03	8		8	0%
Grupo C Subgrupo 06		1	1	100%
Grupo D Subgrupo 01	2		2	0%
Grupo D Subgrupo 02	10	1	11	9%
Grupo D Subgrupo 03	2	2	4	50%
Grupo D Subgrupo 05	3		3	0%
Grupo D Subgrupo 06	13		13	0%
Grupo D Subgrupo 07	3		3	0%
Grupo E Subgrupo 00 día	1		1	0%
Grupo E Subgrupo 00 mensual	1	1	2	50%
Grupo E Subgrupo 01	63		63	0%
Grupo E Subgrupo 03	6		6	0%
Grupo E Subgrupo 04	2		2	0%
Grupo E Subgrupo 05	3		3	0%
Grupo F Subgrupo 01	3		3	0%
Grupo F Subgrupo 02	5		5	0%
Grupo F Subgrupo 90	8	3	11	27%
Grupo G Subgrupo 00	1		1	0%
Grupo G Subgrupo 90	2		2	0%
Grupo H Subgrupo 90	1	1	2	50%
	261	22	283	8%

Con respecto a la distribución de la plantilla por grupos profesionales vigentes en la empresa, debemos destacar:

El mayor número de mujeres se encuentra en el grupo F, con un 35% del total de las mujeres, concentrándose hasta un 75% de las mujeres del grupo D en adelante, grupos que conllevan mayor cualificación profesional.

Estos parámetros no son iguales en el caso de los hombres que concentran el mayor número de trabajadores en los grupos B y C con un 46.11% del total.

Atendiendo a la distribución por Centro de trabajo, en el Centro de Varea predominan los Grupos D, E, F G y H con un total del 71.42% del centro. Por otro lado, en el Centro de Cantabria los porcentajes son más homogéneos con un 52% de categoría B y C y un 48% para los Grupos D, E, F G y H.

2.8 Distribución de la plantilla por nivel jerárquico:

2.8 Centro de Varea.

CENTRO VAREA				
NIVEL JERARQUICO	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Operarios	52	1	53	2%
Administrativos	17	19	36	53%
Técnicos	56	13	69	19%
Mandos Intermedios	11	3	14	21%
Directivos	15	2	17	12%
TOTALES	151	38	189	20%

2.8 Centro de Cantabria.

CENTRO CANTABRIA				
NIVEL JERARQUICO	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Operarios	150	14	164	9%
Administrativos	8	5	13	38%
Técnicos	39		39	0%
Mandos Intermedios	61	2	63	3%
Directivos	3	1	4	25%
TOTALES	261	22	283	8%

Claramente se puede observar que el nivel jerárquico que predomina en el caso de las mujeres, es el de administrativo con un 40% de las trabajadoras, siendo en el caso de los hombres el de operarios el nivel jerárquico predominante con un 49.27%.

Se aprecia claramente las distintas funciones de los dos centros de trabajo, Varea como centralizador de servicios de Gestión, Diseño y Dirección y Cantabria con un carácter puramente productivo.

2.9 Distribución de la representación legal de los trabajadores:

Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
25	2	27	7%
25	2	27	7%

2.10 Distribución de la plantilla por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral:

2.10 Centro de Varea.

CENTRO DE VAREA					
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR					
	Maternidad	Paternidad	Lactancia	Reducción de jornada	Excedencias
Hombres	0	6		4	0
Mujeres	1	0	1	6	0
	1	6	1	10	0

2.10 Centro de Cantabria.

CENTRO DE CANTABRIA					
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR					
	Maternidad	Paternidad	Lactancia	Reducción de jornada	Excedencias
Hombres	0	8	3	7	0
Mujeres	0	0	0	1	0
	0	8	3	8	0

2.11 Distribución de la plantilla por tipo de jornada:

2.11 Centro de Varea.

		CENTRO DE VAREA		
	Tiempo completo	Jornada reducida	Tiempo parcial	TOTAL PLANTILLA
Hombres	147	4	0	151
Mujeres	32	6	0	38
	179	10	0	189

2.11 Centro de Cantabria.

		CENTRO DE CANTABRIA		
	Tiempo completo	J. reducida	Tiempo parcial	TOTAL PLANTILLA
Hombres	254	6	1	261
Mujeres	21	1	0	22
	275	7	1	283

2.12 Distribución de la plantilla por tipo de jornada en caso de trabajadores con turnos fijos, por razones no inherentes al puesto de trabajo, desagregados por sexo y por centro de trabajo:

2.12 Centro de Varea.

	CENTRO DE VAREA							
	Turno fijo, J. completa, mañana	Turno fijo, J. completa, Tarde	Turno fijo, J. completa, Noche	Jornada reducida, Mañana	Jornada reducida, Intermedio	Jornada reducida, Tarde	Jornada reducida, Noche	TOTAL PLANTILLA
Hombres	2			2			1	5
Mujeres				4				4
	2	0	0	6	0	0	1	9

2.12 Centro de Cantabria.

		CENTRO DE CANTABRIA							
	Turno fijo, J. completa, mañana	Turno fijo, J. completa, Tarde	Turno fijo, J. completa, Noche	Contrato tiempo parcial, Mañana	Jornada reducida, Mañana	Jornada reducida, Intermedio	Jornada reducida, Tarde	Jornada reducida, Noche	TOTAL PLANTILLA
Hombres	4	5	1	1	1	3	2		17
Mujeres						1			1
	0	0	0		0	1	0	0	18

Con respecto a las medidas de conciliación y pese al poco peso de las trabajadoras femeninas dentro de la plantilla de la compañía, se observa datos que coinciden con la situación a nivel nacional donde las mujeres llevan el peso de la conciliación de la vida laboral y familiar mediante reducciones de jornada en el ámbito laboral, 11.66% en el caso de las mujeres frente al 2.66% de los hombres. Si revisamos la situación por centros de trabajo, debemos añadir que porcentualmente se dan más reducciones de jornada en el centro de Varea (5.29%) casi el doble

que en el centro de Cantabria (2.82%). Ocurre lo mismo con respecto a los permisos de maternidad y paternidad, pero de una manera no tan acusada.

Se observa que hay una mayor tendencia a la elección de turnos de trabajo fijos de mañana (44% varea, 33% en Cantabria) en el caso de trabajadores que tengan turnos de trabajo fuera de los horarios habituales de cada uno de los puestos de trabajo.

Con respecto al personal que a lo largo del año 2020 estuvo en situación de teletrabajo-para paliar los efectos derivados de la pandemia COVID 19, en los meses de marzo y abril (confinamiento y estado de alarma). Se intentó que el mayor número de trabajadores posible estuviese en situación de teletrabajo, mientras que posteriormente esta fórmula se utilizó para evitar los efectos del COVID19 sobre la salud de los trabajadores en el medio laboral, mediante la utilización de la fórmula 50% en las oficinas de la empresa y 50% en situación de teletrabajo, posteriormente esta fórmula fue utilizada de manera individualizada para evitar el contagio COVID19. El teletrabajo fue aplicado de igual forma entre hombres y mujeres.

3 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

3.1 Ingresos y ceses producidos en el último año:

3.1 Ingresos y ceses centro de Varea:

Ingresos:

Centro Varea			
Sexo	Edad	Categoría	Contrato
Hombre	36	Grupo H Subgrupo 90	Indefinido
Hombre	53	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Mujer	44	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido
Hombre	53	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Mujer	25	Grupo D Subgrupo 01	Acum. Tareas
Hombre	25	Grupo E 00 mes segundo año	Acum. Tareas
Hombre	36	Grupo B Subgrupo 02	Interinidad
Hombre	52	Grupo C Subgrupo 02	Indefinido

			% Hombres
			75%
Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
6	2	8	25%
T. Hombres	T. Mujeres	Total	
412	60	472	
1%	3%	2%	

Ceses:

Centro Varea			
Sexo	Edad	Categoría	Contrato
Hombre	46	Grupo E Subgrupo 01	Indefinido
Hombre	40	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	27	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	28	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	29	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	35	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	23	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	54	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	41	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	42	Grupo B Subgrupo 02	Interinidad
Hombre	40	Grupo B01 Primer año	Acum. Tareas
Mujer	38	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	56	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	37	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	51	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	26	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Mujer	40	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	55	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	22	Grupo D Subgrupo 05	Indefinido
Hombre	41	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	55	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	35	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	49	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	29	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	44	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	56	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	46	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	31	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas

			% Hombres
			93%
Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
26	2	28	7%
T. Hombres	T. Mujeres	Total	
412	60	472	
6%	3%	6%	

3.1 Ingresos y ceses centro de Cantabria.

Ingresos:

Centro Cantabria							
Sexo	Edad	Categoría	Contrato	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Hombre	31	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido	10	1	11	9%
Hombre	27	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido	412	60	472	
Hombre	44	Grupo B 03 segundo año	Acum. Tareas	2%	2%	2%	
Hombre	50	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido				
Hombre	53	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	52	Grupo G Subgrupo 90	Indefinido				
Hombre	35	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido				
Hombre	28	Grupo B 06 segundo año	Prácticas				
Mujer	25	Grupo D Subgrupo 01	Acum. Tareas				
Hombre	49	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido				
Hombre	30	Grupo F Subgrupo 90	Indefinido				

Ceses:

Centro Cantabria							
Sexo	Edad	Categoría	Contrato	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Hombre	22	Grupo D Subgrupo 05	Indefinido	27	6	33	18%
Mujer	38	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas	412	60	472	
Hombre	35	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas	7%	10%	7%	
Mujer	40	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	54	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas				
Hombre	28	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	31	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	55	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	23	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	37	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	46	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	56	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	44	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	49	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	41	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas				
Hombre	55	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas				
Hombre	33	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	36	Grupo B Subgrupo 01	Indefinido				
Mujer	52	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas				
Hombre	49	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas				
Mujer	28	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas				
Hombre	35	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas				

Mujer	49	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	41	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	40	Grupo B01 Primer año	Acum. Tareas
Hombre	59	Grupo B Subgrupo 02	Indefinido
Hombre	29	Grupo B Subgrupo 02	Acum. Tareas
Hombre	30	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Mujer	27	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	26	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	51	Grupo B02 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	29	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas
Hombre	56	Grupo B01 segundo año	Acum. Tareas

Se pueden verificar que porcentualmente se llevan a cabo un mayor número de ingresos (25% Varea, 9% Cantabria) de mujeres en el centro de Varea, probablemente esta situación viene provocada por la clara diferenciación de tareas y tipo de puestos de trabajo demandados en cada uno de los centros de trabajo.

Con respecto a los ceses en la empresa los porcentajes también son bajos en ambos centros de trabajo (Varea 7%, Cantabria 18%) pero claramente superior en Cantabria.

3.2 Procesos de selección y promoción interna desagregados por sexo y centro de trabajo:

	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
Varea	16	2	18	11%	89%
% con respecto al total	3,88%	3,33%	3,81%		
Cantabria	21	1	22	5%	95%
% con respecto al total	5,10%	1,67%	4,66%		
TOTALES....	37	3	40	8%	93%
			% promoción global		
Total trabajadores planta	412	60	8,48%		
% con respecto al total	8,99%	5,06%			

Se dan mayores índices de promoción de mujeres trabajadoras en el centro de Varea, doblando los que se dan en el centro de Cantabria, superior incluso al índice de promoción general que a nivel global se establece en un 8.5% del total de la plantilla.

La promoción y contratación del personal es una tarea liderada por la Dirección de RR.HH. que ostenta formación en Igualdad.

3.3 Tipo de formación de la plantilla:

3.3 Centro de Varea.

Centro de Varea				
NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Básicos	35	1	36	3%
Bachiller	9	2	11	18%
BUP	2		2	0%
COU	4	1	5	20%
FP I	10	1	11	9%
FP II	35	7	42	17%
Técnico	12		12	0%
Diplomado	1	2	3	67%
Ingeniería Técnica	15	7	22	32%
Ingeniería Superior	18	3	21	14%
Licenciado	10	14	24	58%
TOTALES	151	38	189	20%

En el centro de Varea, observamos que las trabajadoras, porcentualmente, tienen mayor nivel de estudios con un 68.42% de la plantilla con estudios superiores. En el caso de los hombres, los que tienen un nivel de estudios medio son los más representado con un 37%.

Se rompe el patrón habitual con respecto al tipo de estudios de las trabajadoras en el caso de las mujeres, ya que en SP SPAIN hay un 27% de mujeres con estudios de Ingeniería frente al 22% de los hombres.

El tipo de estudio más representado de las mujeres es el de Licenciada con 37%.

Debemos destacar el alto nivel de estudios existente en este centro de trabajo con un 72% del personal con estudios medios o superiores.

3.3 Centro de Cantabria.

Centro de Cantabria				
NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Mujeres
Básicos	120	9	129	7%
Bachiller	13	2	15	13%
BUP		1	1	100%
COU	4		4	0%
FP I	48		48	0%
FP II	41	4	45	9%
Técnico	15		15	0%
Diplomado	2	3	5	60%
Ingeniería Técnica	8		8	0%
Ingeniería Superior	5	1	6	17%
Licenciado	5	2	7	29%
TOTALES	261	22	283	8%

En el centro de Cantabria observamos que en general existe un menor nivel de estudios, donde en torno al 50% de hombres y mujeres tiene un nivel de estudios básicos

No obstante, aunque más bajo que en el Centro de Varea, el 47% del personal del centro tiene estudios medios o superiores.

De nuevo, se denota la clara diferenciación de funciones entre ambos centros de trabajo.

3.4 Horas de formación desarrollada en la empresa por centro de trabajo y desagregada por sexo

3.4 Centro de Varea.

	CENTRO VAREA			
	Horas de formación	Porcentaje	N.º empleados formados	Porcentaje
Hombres	1571,25	69%	132	78%
Mujeres	719	31%	38	22%
	2.290,25	100%	170	100%

3.4 Centro de Cantabria.

	CENTRO CANTABRIA			
	Horas de formación	Porcentaje	N.º empleados formados	Porcentaje
Hombres	2321,2	93%	161	91%
Mujeres	180,25	7%	16	9%
	2.501,45	100%	177	100%

Se observa claramente que la formación en la empresa no supone causa de discriminación, ni en horas de formación ni en personal formado, ya que se ajustan al peso de cada uno de los

colectivos en el cómputo global de cada centro de trabajo, incluso en el centro de Varea se supera en 11 puntos el peso de porcentual de la plantilla femenina.

En el año 2020 no se produjo ninguna adaptación de jornada por formación y no fue solicitado ningún permiso individual de formación.

3.5 Números de curso realizados en la empresa desagregados por tipo de formación y desagregada por sexo.

En el cuadro adjunto se representan todas las actividades formativas y todos los trabajadores formados por tanto debemos recordar que algún trabajador ha podido asistir a varias actividades formativas a lo largo del año.

Tipo de Formación	Nº de actividades formativas	% respecto al total	Hombres	Mujeres	total	% de mujeres
Desarrollo de competencias	16	16%	104	39	143	27%
Formación Inicial	3	3%	3	0	3	0%
Formación Técnica	15	15%	22	10	32	31%
Idiomas	32	32%	57	37	94	39%
Prevención de Riesgos	35	35%	367	67	434	15%
Total	101		553	153	706	22%

Empresa con un mayor número de actividades formativas en el área de formación y Prevención de Riesgos laborales, en este sentido se realizaron varias actividades relacionadas con la pandemia originada por el COVID19 y en el área de los idiomas motivado por el ámbito global en que se sitúa la empresa.

Observamos la mayor representatividad de las mujeres en formación relacionada con idiomas (39%) y formaciones técnicas (31%) frente a la prevención de RR.LL. con un índice menor pero nunca por debajo del índice general de mujeres contratadas (13%)

4 Absentismo:

4.1 Índice de absentismo (horas de absentismo/horas trabajadas) desagregados por sexo:

4.1 Centro de Varea.

CENTRO VAREA		
HORAS AUSENCIA	H	M
Enfermedad	2,24%	0,35%
Maternidad / Paternidad	0,56%	0,22%
Accidente	0,39%	0,00%
Permiso Retribuido	0,68%	0,26%
Horas sindicales	1,07%	0,10%
Atrasos	0,26%	0,01%
Permiso No Retribuido	0,00%	0,00%
TOTAL	5,20%	0,94%

4.1 Centro de Cantabria.

CENTRO CANTABRIA		
HORAS AUSENCIA	H	M
Enfermedad	6,65%	0,48%

Maternidad / Paternidad	0,59%	0,00%
Accidente	0,16%	0,02%
Permiso Retribuido	0,93%	0,07%
Horas sindicales	1,93%	0,00%
Atrasos	0,01%	0,00%
Permiso No Retribuido	0,00%	0,00%
TOTAL	10,27%	0,57%

Claramente queda determinado que los índices de absentismo más altos están en manos de los hombres mientras que las mujeres tienen unos índices de absentismo muy bajos, casi testimoniales.

Si analizamos por causa de absentismo:

- Enfermedad: Claramente determinado por la mayor edad y tipología de puesto de trabajo que dispara la relación entre los índices de hombres y mujeres, debemos recordar que los puestos que, tienen históricamente unas tasas de absentismo por enfermedad más altas (Producción, Taller y Mantenimiento) están ocupados mayoritariamente por hombres.
- Maternidad/Paternidad: Las nuevas medidas gubernamentales aumenta el peso del absentismo masculino en este apartado
- Accidente: Las mujeres trabajadoras no han tenido accidentes de trabajo.
- Horas sindicales: Queda reflejada la infrarrepresentación sindical en el seno de la empresa.

4.2 Distribución porcentual desagregadas por sexo y centros de trabajo de las horas de ausencias entre las diferentes causas de absentismo (horas por tipo de absentismo/horas totales de ausencia):

4.2 Centro de Varea.

CENTRO VAREA		
CAUSAS AUSENCIA	H	M
Enfermedad	9,87%	1,56%
Maternidad / Paternidad	2,47%	0,98%
Accidente	1,70%	0,00%
Permiso Retribuido	2,99%	1,15%
Horas sindicales	4,72%	0,46%
Atrasos	1,15%	0,05%
Permiso No Retribuido	0,00%	0,00%
TOTAL	22,91%	4,20%

4.2 Centro de Cantabria.

CENTRO CANTABRIA		
CAUSAS AUSENCIA	H	M

Enfermedad	44,74%	3,22%
Maternidad / Paternidad	3,98%	0,00%
Accidente	1,09%	0,13%
Permiso Retribuido	6,26%	0,45%
Horas sindicales	12,97%	0,00%
Atrasos	0,06%	0,00%
Permiso No Retribuido	0,00%	0,00%
TOTAL	69,09%	3,80%

En el caso de las mujeres observamos que su absentismo se distribuye entre enfermedad (4.78%) permisos retribuidos (1.4%), probablemente por la mayor carga de responsabilidad familiar en el cuidado de menores y mayores dependientes y Maternidad (0.98%). Mientras que en caso de los hombres el absentismo producido se distribuye entre Enfermedad (54.61%) horas sindicales (17.69%) y permisos retribuidos (9.25%).

Añadir que claramente el centro de Cantabria, con un casi un 73%, engloba gran parte del absentismo que se genera en SP SPAIN.

5 Horas extraordinarias:

5.1 Número de Horas extraordinarias desagregadas por sexo, categoría y centro de trabajo:

		CENTRO DE VAREA	CENTRO DE CANTABRIA	TOTAL
		Horas extraordinarias	Horas extraordinarias	Total
Hombres	Categoría			
	Grupo B Subgrupo 02	8	47	55
	Grupo B02 segundo año	8		8
	Grupo C Subgrupo 01	54	15	69
	Grupo C Subgrupo 03		46	46
	Grupo D Subgrupo 01	41,5	21	62,5
	Grupo D Subgrupo 03	13,5	2,5	16
	Grupo D Subgrupo 06	1	107	108
	Grupo E Subgrupo 04		34	34
	Grupo F Subgrupo 01	46	1,5	47,5
Mujeres	Categoría			
	Grupo D Subgrupo 03	36,5		36,5
	Grupo F Subgrupo 00	4		4
	TOTALES	212,5	274	486,5

Por centros de trabajo, en Varea las trabajadoras han realizado el 36% de las horas extraordinarias y en cómputo global se alcanza un 8.32% del total de horas realizadas.

Con respecto al Centro de Cantabria las mujeres no han realizado ninguna hora extraordinaria, esto ha sucedido por infrarrepresentación de las mujeres trabajadoras en los grupos profesionales donde se ha realizado horas extraordinarias, en concreto 151 hombres frente a 15 mujeres.

6 Retribuciones:

Se ha elaborado un registro retributivo donde se incluyen todas las percepciones salariales y extra salariales del año 2020 incluyendo hombres y mujeres y distribuidas por grupos profesionales, dicho registro ha sido entregado y comentado a la Comisión de Igualdad, se incluye como anexo número 2 a este diagnóstico.

Una vez revisado el registro retributivo se puede constatar los siguientes aspectos:

6.1 Desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes efectivos Promedio:

Grupo 10(87%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.

Grupo 11(40%): 2 trabajadoras

- i. Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%
- ii. Trabajadora con menor antigüedad.

Grupo 16(88%): Trabajadora contratada a finales año 2020.

Grupo 21(29%):1 trabajadora con cambio en la denominación del puesto en la aplicación de nóminas, genera un movimiento de nueva trabajadora, como resultado divide entre 5 en lugar de entre 4, a la hora de establecer el promedio.

Grupo 23(26%): Trabajadora sin antigüedad.

Grupo 29(26%): 2 trabajadoras con cambio de contrato en el año 2020 y con cambio de puesto de trabajo genera un movimiento de 2 nuevas trabajadoras, como resultado divide entre 5 en lugar de entre 3, a la hora de establecer el promedio, tras regularización la brecha salarial desaparece por completo.

6.2 Desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes efectivos Medianas:

Grupo 10(89%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.

Grupo 11(36%): 2 trabajadoras

Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%

Trabajadora con menor antigüedad.

Grupo 16(90%): Trabajadora contratada a finales año 2020.

Grupo 17(29%): Trabajadora con reducción de jornada del 12.5%

Grupo 23(26%): Trabajadora sin antigüedad.

6.3 Desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes equiparados promedio:

Grupo 9(33%): Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.

Grupo 23(26%): trabajadora sin antigüedad.

6.4 Justificación a las desviaciones superiores al 25% encontradas en los Importes equiparados medianas:

Grupo 2(26%): Esta desviación que recoge una diferencia mayor del 25% entre hombres y mujeres del valor intermedio de todos los datos ordenados de menor a mayor, viene determinada por el hecho de que las 17 Trabajadoras tenidas en cuenta, casi en su totalidad no cobraban antigüedad. Se debe reseñar que el concepto antigüedad en la empresa puede alcanzar hasta el 45% de salario base.

Grupo 9(25%) Trabajadora contratada que pasa del grupo nº 9 al nº 10 a finales año 2020.

Grupo 23(26%): trabajadora sin antigüedad.

Grupo 26(27%) La desviación que se recoge en este grupo profesional viene determinado por el gran número de trabajadores que se agrupan en el mismo, con 41 hombres y 19 mujeres englobados en 20 departamentos, donde los requerimientos que llevan a la contratación de cada uno de los perfiles requeridos pueden establecer diferencias salariales de importancia. En este caso no debe tenerse en cuenta la consideración de la antigüedad por no aplicarse a este grupo de trabajadores.

7 Salud Laboral:

7.1 Salud laboral con perspectiva de género.

Las evaluaciones de riesgos de la empresa incluyen siempre los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Las evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo de la empresa no incluyen la perspectiva de género.

Existen medidas de prevención para evitar la exposición a sustancias químicas. En la empresa no existe exposición a sustancias biológicas.



El servicio de vigilancia de la Salud viene suspendiendo los contratos de trabajo por riesgo para el embarazo de las trabajadoras en función de las evaluaciones de RR.LL. correspondientes a cada puesto.

En el año 2020 tuvieron lugar 14 accidentes de trabajo, ninguno afectó a mujeres trabajadoras, esta situación refuerza la idea de que las mujeres ocupan puestos de trabajo que no tiene incidencia en cuanto al absentismo generado.

8 Prevención del acoso sexual por razón de sexo:

Existe un protocolo de lucha contra el acoso laboral en la empresa establecido a partir del Plan de Igualdad de la empresa, se adjuntan como anexo nº 3 y nº4

En el año 2020 no se produjo ninguna denuncia por acoso sexual o laboral por razón de sexo.