



I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO MARCO. 2024-2028:

SECTOR CONSTRUCCION

**INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA, ALVIPRE FACTORY, SL, GENERAL DE
MAQUINARIA Y EXCAVACION, SL Y VIALS Y MEDI AMBIENT, SA**

Índice

Presentación.....	4
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	6
Ámbito Legislativo, Aplicación, Personal.....	6
Ámbito Temporal.....	6
Diagnostico.....	7
Violencia de genero.....	21
Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.....	21
Encuestas de Plantilla y Dirección.....	21
Conclusiones.....	23
Selección y contratación.....	44
Clasificación Profesional.....	48
Infrarrepresentación femenina.....	49
Formación.....	49
Promoción.....	51
Condiciones de Trabajo.....	54
Tiempo de trabajo y conciliación.....	54
Salud laboral.....	55
Retribución.....	56
Comunicación.....	56
Violencia de genero.....	58
Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.....	58
Encuestas de Plantilla y Dirección.....	58
Conclusiones.....	60
Objetivos del Plan de Igualdad.....	200
Plan de Igualdad.....	201
1. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD GRUPO MARCO.....	201
0. Responsable de igualdad.....	201
1. Selección y Contratación.....	202
2. Clasificación Profesional.....	204
3. Infrarrepresentación.....	205
4. Formación.....	206
5. Promoción.....	208
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	209
7. Retribuciones.....	213
8. Salud laboral.....	213

9. Comunicación.....	215
10. Condiciones de trabajo.....	217
11. Violencia de Género y por Razón de Sexo.....	218
12. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.....	218
Aplicación y seguimiento.....	219
Evaluación y revisión.....	222
Calendario de actuaciones.....	222
Procedimiento de modificación.....	222
ANEXOS.....	223
i. Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.....	223
ii. Protocolo de Ayuda y Protección Integral contra la Violencia de Género.....	238
iii. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.....	246

Presentación.

Fundada por Joaquín Marco Salazar en Binéfar (Huesca) en el año 1988 GRUPO MARCO tiene, como actividad principal, la construcción en todas sus modalidades, Industria, minería y Promoción

Ha colaborado en los principales planes de infraestructuras, tanto a nivel nacional como autonómico o local, así como en la actividad de edificación, mantenimiento de infraestructuras o concesiones, entre otros.

Indutec Instalaciones realiza las siguientes funciones (alcance actual según Auditoria ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001).

Instalación de:

- Instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, centros de transformación y distribución de alta tensión, distribución en baja tensión e instalaciones eléctricas sin cualificación específica).
- Instalaciones mecánicas (elevadoras o transportadoras, ventilación, calefacción y climatización, fontanería y sanitaria e instalaciones mecánicas sin cualificación específica).

Instalación de seguridad y protección contra incendio de:

- Sistemas de detección y de alarma de incendios.
- Sistemas para el control de humos y de calor.
- Sistemas de abastecimiento de agua contra incendios.
- Sistemas de hidrantes contra incendios.
- Sistemas de bocas de incendio equipadas.
- Sistemas de columna seca.
- Sistemas fijos de extinción por rociadores automáticos y agua pulverizada.
- Sistemas fijos de extinción por agua nebulizada.
- Extintores de incendio.
- Sistemas de señalización luminiscente. Instaladora de sistemas de Alumbrado de emergencia.
- Instalaciones de Comunicación (telefonía, redes informáticas, sonido, domótica).
- Instalaciones de transporte (cintas, pasillos rodantes, correo neumático).

Realización de estudios, proyectos, servicios técnicos (incluida dirección técnica), ejecución de proyectos, puesta en marcha y mantenimiento de todo tipo de obra y su seguimiento en Calidad, Seguridad y Salud y de Medioambiente.

General de Maquinaria y Excavación realiza las siguientes funciones (alcance actual según Auditoria ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001).

La construcción de los tipos de obra de:

- Grandes movimientos de tierras y operador minero.

Alvibre Factory SL realiza las siguientes funciones (alcance actual según Auditoria ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001).

La construcción de los tipos de obra de:

- Fabricación de piezas prefabricadas de Hormigón y su montaje en Obra. Ejecución de postesado.

Vials I Medi Ambient, S.A realiza las siguientes funciones (alcance actual según Auditoria ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001.

La construcción de los tipos de obra de:

- Movimiento de tierras y perforaciones (desmontes y vaciados, explanaciones, canteras, pozos y galerías).
- Puentes, viaductos y grandes estructuras (de fábrica u hormigón en masa, de hormigón armado, de hormigón pretensado).
- Edificaciones.
- Ferrocarriles (obras de ferrocarriles sin cualificación específica).
- Hidráulicas (abastecimientos y saneamientos, presas, canales, acequias y desagües, defensas de márgenes y encauzamientos, conducciones de tubería de presión de gran diámetro, obras hidráulicas sin cualificación específica).
- Viales y pistas.
- Instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, centros de transformación y distribución en alta tensión, distribución en baja tensión, instalaciones eléctricas sin cualificación específica).
- Instalaciones mecánicas (elevadoras o transportadoras, ventilación, calefacción y climatización, fontanería y sanitarias, instalaciones mecánicas sin cualificación específica).
- Especiales (pinturas y metalizaciones, ornamentaciones y decoraciones, jardinería y plantaciones y estaciones de tratamiento de aguas).

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

Por una parte, la representación de la empresa:

- LORENA JULIA SATUE SARTIER, Técnica de Recursos Humanos
- JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO, Director de Departamento de Sistema Integrado de Gestión (SIG), PRL, Q, MA e ID

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- JAIME LÓPEZ NAVARRO, Técnico en Igualdad en CC.OO. del Hábitat
- MARIAM LOPEZ MARTINEZ: Técnico en Igualdad en CC.OO. del Hábitat

Ámbito Legislativo, Aplicación, Personal.

En cumplimiento de lo previsto en el art 14 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre; se ha negociado y acordado el primer Plan de Igualdad de Grupo Marco.

El presente Plan de Igualdad tendrá un ámbito de aplicación en todo el territorio de España donde las empresas pertenecientes al grupo empresarial Grupo Marco firmen este presente Plan de Igualdad, incluidas las Uniones Temporales de Empresas (UTES), que participen.

- INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGÍA
- GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN
- ALVIPRE FACTORY
- VIALS I MEDI AMBIENT

Este Plan afecta a todos los trabajadores que estén dados de alta en dicho grupo empresarial, aunque formen parte de las Uniones Temporales de Empresa (UTES).

Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá un ámbito temporal de cuatro años desde su firma, desde el 24 de junio de 2024 al 23 de junio de 2028. La negociación del siguiente Plan de Igualdad comenzará 6 meses antes del vencimiento de éste.

Diagnostico

Se hace una reflexión en base a las conclusiones que se han podido extraer del diagnóstico para establecer el Plan de Igualdad para GRUPO MARCO (SECTOR CONSTRUCCION) y se exponen también, las áreas de mejora para dicha organización.

Grupo Marco, tienes aspectos a mejorar en el camino de la igualdad, algunos aspectos tienen la capacidad de influir y otros no por las características del sector al que pertenece.

INDUTEC INSTALACIONES Y SEGURIDAD SL:

Datos Generales.

INDUTEC INSTALACIONES a nivel general los siguientes Datos.

Por rango de edad (a fecha 31/12/2023).

Rango de Edad	Hombres	% de hombres sobre el total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% de mujeres sobre total	% total H y M	Distribución H y M
>25	3	5,26%	4,91%	100%	0	0%	0%	0%
26-35	11	19,29%	18,03%	100%	0	0%	0%	0%
36-45	10	17,54%	16,39%	76,92%	3	75%	4,91%	23,07%
46-55	24	42,10%	39,34%	100%	0	0%	0%	0%
56-65	9	15,78%	14,75%	30%	1	25%	1,63%	10%
+65	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%

Por categoría Profesional (a fecha 31/12/2023).

Puestos	Hombres	% sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% sobre total	% total H y M	Distribución H y M
ADMINISTRATIVO/A	2	3,50%	3,27%	66,66%	1	25%	1,63%	33,33%
CAPATAZ	1	1,75%	1,63%	100%	0	0%	0%	0%
COMPRAS	0	0%	0%	0%	1	25%	1,63%	100%
DIRECTOR DESARROLLO NEGOCIO	1	1,75%	1,63%	100%	0	0%	0%	0%
DIRECTOR PRODUCCIÓN	1	1,75%	1,63%	100%	0	0%	0%	0%
ENCARGADO/A	9	15,78%	14,75%	100%	0	0%	0%	0%
INSTALADOR	25	43,85%	40,98%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A GRUPO	2	3,50%	3,27%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A OBRA	7	12,28%	11,47%	100%	0	0%	0%	0%
PRÁCTICAS ESTUDIANTE	2	3,50%	3,27%	100%	0	0%	0%	0%
MANAGER	2	3,50%	3,27%	100%	0	0%	0%	0%
OFICINA TÉCNICA	2	3,50%	3,27%	100%	0	0%	0%	0%
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	1	1,75%	1,63%	50%	1	25%	1,63%	50%
TÉCNICO/A ESTUDIO	1	1,75%	1,63%	50%	1	25%	1,63%	50%
TÉCNICO/A SIG	1	1,75%	1,63%	100%	0	0%	0%	0%

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO A 31/12/2023.

Antigüedad	Hombres	% Hombres	% Hombres total	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres total	Distribución H y M
0-2 años	36	63,15%	59,01%	97,29%	1	25%	1,63%	2,70%
2-4 años	10	17,54%	16,39%	100%	0	0%	0%	0%
4-6 años	6	10,52%	9,83%	75%	2	50%	3,27%	25%
+ 6 años	5	8,77%	8,19%	83,33%	1	25%	1,63%	16,66%
Total	57				4			

SEXO/TIPO DE CONTRATO	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL
HOMBRES	55	2	57
MUJERES	4	0	4
TOTAL	59	2	61

SEXO/CONTRATO	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
HOMBRES	57	0	57
MUJERES	4	0	4
TOTAL	61	0	61

SEXO/TIPO DE JORNADA	COMPLETA	REDUCIDA	TOTAL
HOMBRES	57	0	57
MUJERES	4	0	4
TOTAL	61	0	61

Selección y contratación.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0	0
Puestos directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	2	1	66,66%	33,33%
Personal técnico	0	0	0	0
Personal operario o no cualificado	0	2	0	0
Subtotal otros puestos de trabajo	2	3	40%	60%
TOTAL PLANTILLA	2	3	40%	60%

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Fecha a 31/12/2023	09/03/2023		30/03/2023		01/09/2023	
Puesto	CAPATAZ		ENCARGADO		ADMINISTRATIVO	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X
Contenido no sexista	X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios	0	0	0	0	3	3
Por contactos	0	2	0	3	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	0	2	0	3	3	3
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	1	0	1	1	0
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Prueba 2						
Prueba 3						
Personas contratadas	0	1	0	1	1	0
Personas responsables de la selección	2	0	2	0	2	0
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	X		X		X	
Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Fecha (a 31/12/2023)	21/03/2023		11/04/2023		03/11/2023	
Puesto	OFICIAL DE 2ª		OFICIAL DE 1ª		OFICIAL DE 1ª	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X
Anuncios	Contenido no sexista	X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	7	0	5	0	9
	Por contactos	0	3	0	5	0	5
	Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0
	De la propia organización	0	0	0	0	0	0
	Otros	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Total candidaturas recibidas	0	10	0	10	0	14
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	1	0	1	0	1
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Prueba 2							
Prueba 3							
	Personas contratadas	0	1	0	1	0	1
	Personas responsables de la selección	0	2	0	2	0	2
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		X		X		X	

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1	PROCESO 2
Fecha a 31/12/2023	01/09/2023	01/06/2023

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2	
Puesto		ADMINISTRATIVO		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
		Sí	No	Sí	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X
	Contenido no sexista	X		X	
	Contenido sexista		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	3	5	5	6
	Por contactos	4	3		
	Por servicios de empleo				
	De la propia organización				
	Otros				
	Total candidaturas recibidas	7	8	5	6
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1	0	1	0
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA
Prueba 2					
Prueba 3					
	Personas contratadas	1	0	1	0
	Personas responsables de la selección	2	0	2	0
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		SI		SI

La **selección** Indutec Instalaciones, S.A. se realiza de la siguiente manera:

Procesos de personal técnico y administrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contactos
- Del personal de la organización
- Reorganización dentro la Organización (al pertenecer a un Grupo de Empresas)

Procesos del personal de Producción.

- Por contacto en los lugares donde operamos.

En Selección de determinado personal, como es el caso de gruistas, oficiales, peones o encargados de obra, es imposible conseguir candidaturas femeninas, porque no hay candidaturas a los puestos. Los procesos de selección son desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos del grupo y, por otro lado, en puestos más técnicos se requiere de la intervención de los directivos y responsables del puesto de Marco Infraestructuras y Medio Ambiente.

Los procesos de selección no tienen un patrón establecido de seguimiento durante la evaluación de los candidatos. Son entrevistas sin guión establecido.

Indutec Instalaciones SA no cuenta con una entrevista de salida cuando finaliza la relación laboral.

El mercado laboral actual no favorece el encontrar perfiles con la cualificación deseada.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión tenemos un procedimiento específico sobre personas, en él se incluyen nuestros criterios de selección de personal (*04 Personas y Entornos V4*).

En Indutec Instalaciones no hay ningún trabajador con contrato Fijo-Discontinuo.

A continuación, tabla del 2023 (en cuanto a los ceses y motivos relacionados con la Plantilla de Indutec Instalaciones).

MOTIVO DE BAJA	SEXO	PUESTO
16,66% <i>Despido Objetivo</i>	Hombre	Manager
	Hombre	Instalador
33,33% <i>Cese en periodo de prueba</i>	Hombre	Instalador
	Mujer	Administrativa
	Hombre	Capataz
	Hombre	Jefe de Producción
41,66% <i>Extinción del contrato</i>	5 Hombres	5 Instaladores
8,33% <i>Baja Voluntaria</i>	Mujer	Técnico SIG

Clasificación Profesional.

	HOMBRE	TOTAL DE HOMBRES	Distribución H y M	MUJER	TOTAL DE MUJERES	TOTAL H Y M	%TOTAL Categoría H y M	Distribución H y M
MANAGER	2	3,50%	100%	0	0%	2	3,27%	0%
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	1	1,75%	33,33%	1	25%	2	3,27%	66,66%
JEFE/A GRUPO	2	3,50%	50%	0	0%	2	3,27%	50%
INSTALADOR	27	47,36%	100%	0	0%	27	44,26%	0%
ADMINISTRATIVO/A	2	3,50%	66,66%	1	25%	3	4,91%	33,33%
TÉCNICO/A ESTUDIOS	1	1,75%	50%	1	25%	2	3,27%	50%
JEFE/A OBRA	7	12,28%	100%	0	0%	7	11,47%	0%
ENCARGADO/A	9	15,78%	100%	0	0%	9	14,75%	0%
DIRECTOR/A PRODUCCIÓN	1	1,75%	100%	0	0%	1	1,63%	0%
DIRECTOR/A DESARROLLO NEGOCIO	1	1,75%	100%	0	0%	1	1,63%	0%
OFICINA TÉCNICA	2	3,50%	100%	0	0%	2	3,27%	0%
CAPATAZ	1	1,75%	100%	0	0%	1	1,63%	0%
TÉCNICO/A SIG	1	1,75%	100%	0	0%	1	1,63%	0%
TÉCNICO/A COMPRAS	0	0%	0%	1	25%	1	1,63%	100%

Infrarrepresentación femenina.

INDUTEC INSTALACIONES, tiene puestos específicos que están infrarrepresentados, claramente.

En 2023 en INDUTEC INSTALACIONES.

	MUJERES	% sobre la plantilla	HOMBRES	% sobre la plantilla (61)
INSTALADOR	0	0%	24	39,34%

MANAGER	0	0%	2	3,27%
OFICINA TÉCNICA	0	0%	2	3,27%
ENCARGADO	0	0%	9	14,75%
JEFE/A OBRA	0	0%	7	11,47%
JEFE/A GRUPO	0	0%	2	3,27%

Formación.

Nº de personas y horas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año (personas)	46	6	13,04%	40	86,95%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	943	19,50		21	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	350	0		8,14	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	593	19,50		12,88	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
APARATOS ELEVADORES	20	0	0%	20	100%
NIVEL BASICO DE CONSTRUCCIÓN	4	0	0%	4	100%
EXCELL	2	1	50%	1	50%
TRABAJOS EN ALTURA	11	0	0%	11	100%
PRL ALBAÑILERÍA	1	0	0%	1	100%
PRL ELECTRICIDAD	1	0	0%	1	100%
INGLÉS	5	0	0%	5	100%
PRL OFICINAS	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0%	0	0%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	5	1	20%	4	80%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	33	1	3,03%	32	96,96%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	1	1	100%	0	0%

Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	32	0	0%	32	100%
--	----	---	----	----	------

En cuanto al Plan de Formación de INDUTEC INSTALACIONES, en 2023, podemos decir lo siguiente:

- En el año 2022 y 2023 no se han realizado formación específica sobre Igualdad entre la plantilla de Indutec Instalaciones.
- Va dirigido a todo el personal de INDUTEC INSTALACIONES, sin diferenciar sexo o categoría.
- Para el diseño de este, se utiliza las necesidades legales, necesidades de responsables de área, propuestas de los propios trabajadores, etc
- Los cursos que se imparten son presenciales, On - Line o Mixtos.

Tipo de formación	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
On – Line	4	7,01%	66,66%	7,01%	2	50%	50%	33,33%
Mixto	4	7,01%	50%	7,01%	4	50%	100%	50%
Presencial	32	56,14%	100%	56,14%	0	0%	0%	0%

Departamento	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
Producción	35	100%	100%	61,40%	0	0%	0%	0%
Técnicos	5	8,77%	55,55%	8,77%	4	100%	100%	44,44%

- Se da flexibilidad en los horarios a impartir las formaciones
- Cualquier trabajador/a puede solicitar cualquier formación que crea interesante para su desarrollo profesional.

Para según que, puestos, antes de su incorporación se comprueba si tiene la formación legal que le aplica y si no la tiene se realiza la formación específica para el puesto de trabajo. (Ej, 20h Movimiento de Tierras, 20h Albañilería, Aparatos Elevadores, Nivel Básico de Prevención...).

Promoción.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%

N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
PRODUCCIÓN	3	0	0%	3	100%
ADMINISTRACIÓN	1	0	0%	1	100%
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría	0	0	0%	0	0%
Promoción con cambio de categoría	4	0	0%	4	100%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0%	0	0%
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva	0	0	0%	0	0%
Por antigüedad	0	0	0%	0	0%
Por designación de la empresa	4	0	0%	4	100%
Año 2023	4	0	0%	4	0%
N° de personas que en el último año 2023 han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Mando intermedio	3	0	0	3	100%
Nivel administrativo	1	0	0%	1	100%

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																														
Origen y Destino	Nivel directivo						Nivel intermedio						Nivel técnico						Nivel administrativo						Nivel operativo					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total					
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%			
Nivel directivo	0	0%	1	9%	9%	00	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%			
Nivel intermedio	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	18%	2	0	0%	2	9%	1	0	0%	1	0%	0	0%	0	0	0%			
Nivel técnico	0	0%	0	0%	0%	0	0	0	0%	0	0	45%	5	0%	0%	5	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0%			
Nivel administrativo	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0%			
Nivel operativo	0	0%	0	0%	0%	0	0	2	18%	2	2	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0%			

	Nº	%	Nº	%	
					Nº
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	
Más de 15 años	0	0	0	0	
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de personas mayores	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0
Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)					
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1	Ascenso 2		Ascenso 3	
Fecha	2023	2023		2023	

Puesto	RESPON. ADMINISTRACIÓN		ENCARGADO OBRA		ADMINISTRATIVO		JEFE OBRA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	0	1	0	1	0	1	0	1
Personas que lo solicitan	0	1	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas	0	1	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0	3,5 años	0	3 años	0	3 años	0	3,5 años
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	0	4 años	0	4 años	0	4 años	0	4 años
Media de edad de las personas promocionadas	0	46 años	0 años	56 años	0	54 años	0	37 años

De la plantilla que ha promocionado en 2023, fueron todo hombres.

En la organización, se encuentran 4 mujeres que durante este año 2023 no han promocionado profesionalmente.

En cuanto a la manera de solicitar las promociones, INDUTEC INSTALACIONES, prioriza la agilidad en valorar sus competencias. No hay formalismos, se consensua con responsables de las personas a promocionar, y se toma la decisión de acuerdo con el trabajador.

Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo en INDUTEC INSTALACIONES, vienen definida por varias fuentes:

- Convenio Colectivo de la Construcción que aplique en cada centro de trabajo.
- Condiciones particulares pactadas con el trabajador/a.
- Fichas de puestos de trabajo establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (incluidas competencias).
- Reglas establecidas en los centros de trabajo (fijos y temporales).
- Actualmente se ha implantado Office 365, lo que permite a los usuarios modificar la regla de su correo electrónico para hacer efectiva la desconexión digital.

- Los permisos para ausentarse del puesto de trabajo se hacen sin registro formal por parte de los trabajadores, comunicándolo previamente a su responsable.
- En INDUTEC INSTALACIONES no se trabaja en turnos.
- No existe un registro de jornada partida y continua en INDUTEC INSTALACIONES porque lo habitual es jornada partida, a excepción, de que se pacte con el trabajador/a una jornada continua.

Tiempo de trabajo y conciliación.

INDUTEC INSTALACIONES, establece las siguientes medidas para favorecer la conciliación personal y familiar:

- Reducción de jornadas.
- Concreción horaria.
- Flexibilidad horaria. (entrada y salida de trabajadores/as). No está escrito, se adecua a las circunstancias personales de cada trabajador/a. No existe ninguna franja horaria de incorporación, puesto que depende de las condiciones personales de cada trabajador/a.
- Teletrabajo. Se acuerda individualmente con cada trabajador/a. No existe una implantación de teletrabajo dentro de INDUTEC INSTALACIONES, pero si existe la posibilidad de negociar individualmente, dependiendo las condiciones personales del trabajador/a y de las condiciones del puesto de establecer teletrabajo de manera híbrida. (presencial y en remoto). Por condiciones personales y puntuales de los/as trabajadores se les permite trabajar en remoto.
- Autonomía.

Las medidas están recogidas en el Manual de bienvenida que se entrega al personal que se incorpora.

Medios para poder teletrabajar.

- Entrega de equipos para poder teletrabajar.
- Uso de herramientas y sistemas digitales (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: estas medidas afectan a aquellos trabajos que no dependen de la presencialidad en el puesto, como por ejemplo un gruísta, un encargado

Año 2023 INDUTEC INSTALACIONES.

Permiso de cuidado de lactante:

Hombres	Mujeres
0	0

En el año 2023 ninguna mujer de la empresa Indutec Instalaciones ha hecho uso del permiso de maternidad.

En el año 2023 en la empresa Indutec Instalaciones se ha hecho uso del permiso de paternidad por parte de dos trabajadores de la empresa.

Reducción de jornada.

Hombres	Mujeres
0	0

Excedencias.

Hombres	Mujeres
0	0

Salud laboral.

INDUTEC INSTALACIONES, tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), MAS PREVENCION.

Se efectúa una Evaluación de Riesgo por puestos de trabajo, en esta se tiene en cuenta la perspectiva de Género.

Se establecen unos protocolos médicos en función de los puestos evaluados, no diferenciado por sexo.

Estos protocolos se aplican cuando se realiza el seguimiento de la vigilancia de la salud al inicio de su relación laboral, periódicamente o cuando las condiciones de su puesto cambian.

Las citaciones para la vigilancia de la salud la realizan los Técnicos de PRL y tienen en cuenta la localización y horario para poder conciliar. Si un trabajador/a no puede acudir con justificación se cambia la citación.

La periodicidad de las citaciones es anual.

Se establecen protocolos / procedimientos específicos en casos de maternidad, lactancia, y personas con discapacidad.

Cuando una persona solicita un análisis de su puesto por circunstancias personales, se evalúa de nuevo, y se le hace un reconocimiento específico, si no está recogido en los protocolos ya establecidos.

Si hay campañas de salud específicas para mujeres se difunde entre los trabajadores.

Las Instalaciones higiénicas, están diferenciadas para hombres y mujeres (vestuarios y baños), si en un centro no hubiera presencia de mujeres, y se incorporasen se apartarían instalaciones higiénicas para ellas.

Nuestra MUTUA en caso de atención en caso de Accidente es FRATERNIDAD MUTREPA.

No se hace distinción entre hombres y mujeres.

En la siniestralidad, la MUTUA Fraternidad Mutrespa diferencia entre hombres y mujeres.

Se realiza un Informe cada año, sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores por parte del SPA (Mas Prevención) diferencia por sexos y por categoría profesional. Allí se analizan aspectos médicos de manera anónima (obesidad, hipertensión, problemas visuales...)

En ropa laboral, no hay diferenciación de patronaje, (salva en caso determinados), porque los fabricantes y proveedores que con los que tenemos acuerdos no hacen diferenciación. Tenemos en cuenta esta circunstancia para adaptar lo mejor posible la ropa a cada trabajador/a. Hemos hablado con diferentes proveedores, y de momento no hay ninguno que diferencie entre hombres y mujeres.

Retribución.

Realizada una valoración de puestos y auditoria reglamentaria con entidad externa.

Comunicación.

La comunicación interna y externa de Indutec Instalaciones intenta ser no sexista.

La comunicación interna de INDUTEC INSTALACIONES se realiza a través de los siguientes medios:

- APP Grupo Marco.
- Correo electrónico.
- Videoconferencias.
- Reuniones de inducción (reuniones que se hacen en las obras): PRL, Medio Ambiente.
- Reuniones de Gerencia.
- Web INDUTEC INSTALACIONES.

Ejemplos de comunicación interna:

Datos Notificación

Tipo: Comunicación ¿A quien se envía?: Todo el mundo

Título: GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción:

Archivo Editar Insertar Ver Formato Tabla Herramientas



Buenas tardes a tod@s,

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los **tickets** de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los **tickets**.

Ejemplos de Comunicación Externa.

<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (11 inscritos en oferta)	Archivada			20/02/2023	Caducada	Jaén
<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (97 inscritos en oferta)	Archivada			10/01/2023	Caducada	Madrid

Web de INDUTEC INSTALACIONES.



Violencia de genero.

INDUTEC INSTALACIONES, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En INDUTEC INSTALACIONES no se ha dado ningún caso de violencia de genero hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

INDUTEC INSTALACIONES colabora aportando medios a la Fundación Adecco, que entre otras medidas tiene la inserción de personas en riesgo de exclusión social.

Existe una Guía de protocolo de actuación afectadas por violencia de genero.

Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

INDUTEC INSTALACIONES, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En INDUTEC INSTALACIONES no se ha dado ningún caso de Acoso Sexual y por razón de sexo hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

Encuestas de Plantilla y Dirección.

En INDUTEC INSTALACIONES, se ha realizado una encuesta con formato Google Forms, enviado de forma anónima y confidencial a cada trabajador/a, de la plantilla. Así mismo a la Dirección de INDUTEC INSTALACIONES, para valorar como ven ellos la integración de igualdad en la empresa.

Los resultados / valoraciones del cuestionario de la plantilla, son las siguientes:

- Las contestaciones a la encuesta de Plantilla han sido 4 mujeres y 36 hombres, sobre un total de 61 personas que forman parte de la organización.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
4	4	6,55%	36	57	63,15%	59,01%

- Los que más han respondido mayores de 45 años, siendo la representación 40,98%
- Personas responsabilidades personales 57,37%
- Departamento que más han participado: Producción.
- La antigüedad se nota a la hora de contestar, responden más la plantilla de menor antigüedad, siendo la representación de un 82,50%
- Respecto a visión de los encuestados sobre el cumplimiento y aplicación de medidas de igualdad en la organización, la mayor parte de los encuestados responden Siempre o casi Siempre, es cierto que hay un pequeño porcentaje (minoraría), que responde No Sabe / No Contesta.
- EL 100 % está de acuerdo con implantar un Plan de Igualdad.
- Mejoras que proponen los encuestados: Flexibilidad horaria y laboral, conciliación, clasificación profesional, cursos de formación, igualdad de oportunidades.
- Medidas que proponen que se adopten: Teletrabajo, intentar que lleguen mujeres a la obra.
- El 82,50 % de los encuestados, opina que el sector condiciona la masculinización de la Organización.
- El 95 % de los encuestado piensa que no tienen las mismas oportunidades de promoción.
- El 62,50% piensa que las mujeres pueden acceder a puestos directivos.
- La mayoría piensa que se deberían hacer acciones para incrementar el número de mujeres en la organización.

Tabla encuesta Dirección.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
0	0 %	0 %	2	3,6 %	2	3,50 %

Los resultados / valoraciones del cuestionario de Dirección, son las siguientes:

- Son todos hombres.
- El 50% son menores de 45 años y el 50% son mayores de 45 años.
- Uno de los dos tiene responsabilidades personales.
- Respecto a la implantación del Plan de Igualdad en la empresa Indutec Instalaciones ambos piensan que es necesario y esencial para su organización disponer de un Plan de Igualdad dentro de la organización.
- El 50 % de los encuestados desconoce la existencia de un plan de acoso, pero ambos saben cómo proceder si se da el caso.
- Ambos trabajadores piensan que el sector está masculinizado y por eso se da mayor representación de hombres dentro de la organización.
- Ambos piensan que las mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato.
- El 100 % considera que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en promocionar.
- EL 50 % cree no hace falta hacer promoción positiva para aumentar el número de mujeres en la empresa.

Conclusiones.

Por último, se hace una reflexión en base a las conclusiones que se han podido extraer del estudio de este Plan de Igualdad para la empresa Indutec Instalaciones y se exponen también, las áreas de mejora para dicha organización.

INDUTEC INSTALACIONES, tienes aspectos a mejorar en el camino de la igualdad, algunos aspectos tienen la capacidad de influir y otros no por las características del sector al que pertenece.

Comentarios por cada Área:

Selección y Proceso de Contratación.

En Selección el mercado laboral marca las tendencias, en INDUTEC INSTALACIONES no hay segregación entre hombres y mujeres. Los procesos de selección no están clasificados por razón de sexo. A muchos de los procesos solo llegan candidatos hombres, no habiendo demandantes mujeres. El criterio de selección no se basa en el sexo de la persona.

En la Contratación como ha habido más hombres que mujeres, se contratan más hombres que mujeres, en determinados puestos.

Clasificación profesional.

Los contratos se realizan según condiciones del Convenio Colectivo de Construcción que le aplique, más el acuerdo de mejora que se pacte entre las partes.

Formación.

Hay diferencia entre disponibilidad ente hombres y mujeres, fuera de la jornada laboral, es un aspecto para mejorar. La formación va dirigida a hombres y mujeres.

Promoción Profesional.

En INDUTEC INSTALACIONES sí que hay un marcado carácter de promoción o mejoras en el puesto hacia las mujeres, todos los puestos promocionados menos uno son mujeres.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo pueden mejorarse, de momento lo más reseñable es la flexibilidad en el horario de entrada y salida del centro de trabajo, adaptación de horario a circunstancias personales. Adaptación de la localización del puesto a condiciones particulares, permisos de ausencia sin justificante ni recuperación de tiempo.

Salud Laboral.

Hay establecidos procedimientos y protocolos para situaciones que lo requieran. Se identifican las circunstancias personales de los trabajadores/as, en función de sus condiciones se adecuan los puestos.

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

INDUTEC INSTALACIONES tiene métodos de trabajo y medios / herramientas para poder conciliar, en los puestos que es posible (Ejemplo: un encargado/a no puede teletrabajar. Existe camino para mejorar con trabajo híbrido).

Infrarrepresentación femenina.

En MAINSA extintos puestos, claramente masculinizados, incluso con representación de 0 mujeres en varios puestos. Estamos condicionados al sector al que pertenecemos, Construcción. Hay infrarrepresentación en puestos de alta responsabilidad, que al 100 % están ocupados por hombres.

Retribución.

Realizado Valoración de Puestos y Auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Realizado Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista.

En la comunicación se intenta no ser sexista en los diferentes medios de publicación.

Violencia de género.

Realizada guía para la situación de violencia de género.

Aspectos para mejorar de manera general:

- Mayor presencia de mujeres en niveles directivos.
- Mayor presencia de mujeres en puestos técnicos.
- Mejorar salarial para reducir la brecha salarial.
- Buscar beneficios sociales para favorecer la conciliación personal.
- Intentar contratar mujeres en producción de obra (gruista, encargada de obra...),
- Fomentar la formación a las mujeres.

Aspectos positivos:

- Mayor promoción de mujeres.
- Mas estables en el ámbito laboral las mujeres.
- Conciliación, en determinados puestos.
- Flexibilidad en condiciones horarias, personal de administración.
- Salarios por encima del Convenio Colectivo que les aplica.

- Acceso a la formación que demanden.

GENERAL DE MAQUINARÍA Y EXCAVACIÓN:

Datos Generales.

GME a nivel general los siguientes Datos.

Por rango de edad (a fecha 31/12/2023).

Rango de Edad	Hombres	% Hombres de concentración sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres sobre total	% total H y M	Distribución H y M
>25	4	3,73%	3,53%	80%	1	16,66%	0,88%	20%
26-35	13	12,14%	11,50%	92,85%	1	16,66%	0,88%	7,14%
36-45	30	28,03%	26,54%	93,75%	2	33,33%	1,76%	6,25%
46-55	32	29,90%	28,31%	94,11%	2	33,33%	1,76%	5,88%
56-65	27	25,23%	23,89%	100%	0	0%	0%	0%
+65	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
Total	107				6			

Por categoría Profesional (a fecha 31/12/2023).

Puestos	Hombres	% Hombres sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres sobre total	% total H y M	Distribución H y M
Administrativo/a	1	1,03%	0,97%	25%	3	50%	2,91%	75%
Director/a Producción	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Técnico/a Logística	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Responsable Administración	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,97%	100%
Encargado/a	7	6,54%	6,19%	100%	0	0%	0%	0%
Manager	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Maquinista	75	70,09%	66,37%	100%	0	0%	0%	0%
Mecánico/a	10	10,30%	9,70%	100%	0	0%	0%	0%
Topografo/a	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Jefe/a Obra	6	5,60%	5,30%	100%	0	0%	0%	0%
Operario/a Limpieza	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,97%	100%
Técnico/a Estudios	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Capataz	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Técnico/a SIG	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,97%	100%
Jefe/ Grupo	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Director/a País	1	1,03%	0,97%	100%	0	0%	0%	0%
Total	107				6			

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO A 31/12/2023.

Antigüedad	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres	Distribución H y M
0-2 años	28	26,16%	100%	0	0%	0%
2-4 años	32	29,90%	96,96%	1	16,66%	3,03%
4-6 años	13	12,14%	92,85%	1	16,66%	7,14%
+ 6 años	34	31,77%	89,47%	4	66,66%	10,52%
Total	107			6		

SEXO/TIPO CONTRATO	DE	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL
HOMBRES		107	0	107
MUJERES		6	0	6
TOTAL		113	0	113

SEXO/CONTRATO	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
HOMBRES	107	0	107
MUJERES	4	2	6
TOTAL	111	2	113

Selección y contratación.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos	0	2	0%	100%
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad	0	2	0%	100%
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0%	0%
Personal técnico	0	1	0%	100%
Personal operario o no cualificado	0	44	0%	100%
Subtotal otros puestos de trabajo	0	45	0%	100%
TOTAL PLANTILLA				

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha a 31/12/2023		2023		2023					
Puesto		Jefe de Obra		Director- País					
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X				
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X				
	Contenido no sexista	X		X					
	Contenido sexista		X		X				
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	1	6	1	5				
	Por contactos	0	0	0	0				
	Por servicios de empleo	0	0	0	0				
	De la propia organización	0	0	0	0				
	Otros	0	0	0	0				
	Total candidaturas recibidas	1	6	1	5				
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	2	0	1				
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA				
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	0	1	0	1				
	Personas responsables de la selección	2	0	2	0				
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			X		X				
Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3			
Fecha (a 31/12/2023)		2023		2023		2023			
Puesto		Maquinista		Mecánico/a		Perforista			
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		
	Contenido no sexista	X		X		X			

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Contenido sexista			X		X		X
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios		0	0	0	0	0	0
Por contactos		0	7	0	4	0	3
Por servicios de empleo		0	0	0	0	0	0
De la propia organización		0	0	0	0	0	0
Otros		NA	NA	NA	NA	NA	NA
Total candidaturas recibidas		0	7	0	4	0	3
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)		0	1	0	1	0	1
Prueba 1	ENTREVISTA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Prueba 2							
Prueba 3							
Personas contratadas		0	1	0	1	0	1
Personas responsables de la selección		2	0	2	0	2	0
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		Sí	No	Sí	No	Sí	No
		X		X		X	

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Fecha a 31/12/2023		09/2023		08/2023		10/2022	
Puesto		ADMINISTRATIVO/A OBRA - BATEA		TÉCNICO/A PREVENCIÓN		LIMPIADOR/A	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres			X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres			X		X		X
Contenido no sexista		X		X		X	
Contenido sexista			X		X		X
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios		16	13	7	14	0	0
Por contactos		0	0	0	0	4	0

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Por servicios de empleo		NA	NA	NA	NA	NA	NA
De la propia organización		0	0	0	0	0	0
Otros						3	0
Total candidaturas recibidas		16	13	7	14	7	0
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)		7	6	6	12	NA	NA
Prueba 1	ENTREVISTA	3	1	2	2	NA	NA
Prueba 2							
Prueba 3							
Personas contratadas		1	0	0	1	2	0
Personas responsables de la selección		2	0	2	0	2	0
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		Sí	No	Sí	No	Sí	No
			X		X	X	

La **selección** en General Maquinaria y Excavación (GME en adelante), se realiza de la siguiente manera:

Procesos de personal técnico y administrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contactos
- Del personal de la organización
- Reorganización dentro la Organización (al pertenecer a un Grupo de Empresas)

Procesos del personal de Producción.

- Por contacto en los lugares donde operamos.

En Selección de determinado personal, como es el caso de gruistas, oficiales, peones o encargados de obra, es imposible conseguir candidaturas femeninas, porque no hay candidaturas a los puestos. Los procesos de selección son desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos del grupo y, por otro lado, en puestos más técnicos se requiere de la intervención de los directivos y responsables del puesto de General de Maquinaria y Excavación.

Los procesos de selección no tienen un patrón establecido de seguimiento durante la evaluación de los candidatos. Son entrevistas sin guion establecido.

General de Maquinaria y Excavación no cuenta con una entrevista de salida cuando finaliza la relación laboral.

El mercado laboral actual no favorece el encontrar perfiles con la cualificación deseada.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión tenemos un procedimiento específico sobre personas, en él se incluyen nuestros criterios de selección de personal (*04 Personas y Entornos V4*).

En General de Maquinaria y Excavación no hay ningún trabajador con contrato Fijo-Discontinuo.

A continuación, tabla del 2023 (en cuanto a los ceses y motivos relacionados con la Plantilla de GME).

MOTIVO BAJA	SEXO	PUESTO
34,37% <i>Despido objetivo</i>	Hombre	10 maquinistas 1 mecánico
19,35% <i>Despido trabajador</i>	Hombre	5 maquinistas Mecánico
3,22% <i>Cese por declaración de invalidez</i>	Hombre	Director de producción
16,12% <i>Cese en periodo de prueba</i>	Hombre	4 maquinista 1 perforista
3,22% <i>Cese en expiración del tiempo de Convenio</i>	Hombre	Topógrafo
16,12% <i>Baja voluntaria</i>	Hombre	3 maquinistas Encargado Director de país
6,45% <i>Situación de pensionista</i>	Hombre	Maquinista Mecánico

Clasificación Profesional.

	HOMBRE	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL M Y H	Distribución H y M	MUJER	TOTAL DE MUJERES	TOTAL H Y M	Distribución H y M
ADMINISTRATIVO/A	1	0,93%	0,88%	25%	3	50%	2,65%	75%
CAPATAZ	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
DIRECTOR/A PAIS	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
DIRECTOR/A PRODUCCIÓN	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
ENCARGADO/A	7	6,54%	6,19%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A GRUPO	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A OBRA	6	5,60%	5,30%	100%	0	0%	0%	0%
OPERARIO/A LIMPIEZA	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,88%	100%
MANAGER	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
MAQUINISTA	75	70,09%	66,37%	100%	0	0%	0%	0%
MECÁNICO/A	10	9,34%	8,84%	100%	0	0%	0%	0%
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,88%	100%
TÉCNICO/A ESTUDIOS	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
TÉCNICO/A LOGISTICA	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
TÉCNICO/A SIG	0	0%	0%	0%	1	16,66%	0,88%	100%
TOPÓGRAFO/A	1	0,93%	0,88%	100%	0	0%	0%	0%
TOTAL	107				6			

Infrarrepresentación femenina.

GME, tiene puestos específicos que están infrarrepresentados, claramente.

En 2023 en GME.

	MUJERES	% sobre la plantilla	HOMBRES	% sobre la plantilla (113)

Maquinista	0	0	75	66,37%
Mecánico/a	0	0	10	8,84%
Encargado/a	0	0	7	6,19%
Jefe/ Obra	0	0	6	5,30%

Existen muchos puestos, sobre todo con responsabilidad que están ocupados solo por Hombres. Es un punto para mejorar claramente.

Formación.

Nº de personas y horas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año (personas)	39	4	10,25%	35	89,74%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	582	7,25		15,80	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	317	5,25		8,46	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	265	0,00		7,57	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
PLATAFORMAS ELEVADORAS	2	0	0%	2	100%
NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN	4	0	0%	4	100%
CAP	3	0	0%	3	100%
MOVIMIENTO DE TIERRAS	1	0	0%	1	100%
TESORERÍA	1	1	100%	0	0%
FORMACIÓN INTERNA - LIDERAZGO	27	3	11,11%	24	88,88%
TRABAJOS EN ALTURA	1	0	0%	1	100%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0%	0	0%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	39	4	10,25%	35	89,74%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	11	1	9,09%	10	90,90%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	28	3	10,71%	25	89,28%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	36	4	11,11%	32	88,88%

En cuanto al Plan de Formación de GME, en 2023, podemos decir lo siguiente:

- En el año 2022 y 2023 no se han realizado formación específica sobre Igualdad entre la plantilla de Marco Infraestructuras y Medio Ambiente.
- Va dirigido a todo el personal de GME, sin diferenciar sexo o categoría.
- Para el diseño de este, se utiliza las necesidades legales, necesidades de responsables de área, propuestas de los propios trabajadores, etc
- Los cursos que se imparten son presenciales, On Line o Mixtos.

Tipo de formación	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
On – Line	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%
Mixto	4	3,73%	100%	3,73%	0	0%	0%	0%
Presencial	31	28,97%	100%	28,97%	4	100%	100%	11,42%

Departamento	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
PRODUCCIÓN	30	28,03%	100%	28,03%	0	0%	0%	0%
TÉCNICOS/AS	6	5,60%	85,71%	5,60%	1	16,66%	16,66%	14,28%
DIRECCIÓN	2	1,86%	100%	28,03%	0	0%	0%	0%

- Se da flexibilidad en los horarios a impartir las formaciones.
- En el año 2022, las horas de formación de hombres y mujeres son similares, menos las que se imparten durante la jornada laboral (se debe a que hay cursos legales que se imparten que solo lo realizan hombres, EJ NB Prevención).
- Cualquier trabajador/a puede solicitar cualquier formación que crea interesante para su desarrollo profesional.

Para según que, puestos, antes de su incorporación se comprueba si tiene la formación legal que le aplica y si no la tiene se realiza la formación específica para el puesto de trabajo. (Ej, 20h Movimiento de Tierras, 20h Albañilería, Aparatos Elevadores, Nivel Básico de Prevención...).

Promoción.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Año 2023	3	0	0%	3	100%
Nº de personas que en el último año 2023 han ascendido de categoría profesional	Nº de personas				
Mando intermedio	3	0	0%	3	100%

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRACIÓN	0	0	0%	0	0%
COMPRAS	0	0	0%	0	0%
PRODUCCIÓN	3	0	0%	3	100%
SIG	0	0	0%	0	0%
ESTUDIOS	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría	0	0	0%	0	0%
Promoción con cambio de categoría	3	0	0%	3	100%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva	0	0	0%	0	0%
Por antigüedad	0	0	0%	0	0%
Por designación de la empresa	3	0	0%	3	100%
Nivel técnico	0	0	0%	0	0%
Nivel administrativo	0	0	0%	0	0%
Nivel operario	0	0	0%	0	0%

		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	0	0	0	0
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de personas mayores	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0

Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0
---	---	---	---	---	---

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																										
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3
Nivel técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	01/01/2023		01/02/2023		13/03/2023			
Puesto	CAPATAZ		ENCARGADO/A		ENCARGADO/A			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	0	1	0	1	0	1		
Personas que lo solicitan	0	1	0	1	0	1		
Personas promocionadas	0	1	0	1	0	1		
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	0	0		
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0		
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0 años	1 año	0 años	2 años	0 años	1,5 años		
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	0 años	1 año	0 años	2 años	0 años	1,5 años		

Media de edad de las personas promocionadas	0 años	1 año	0 años	2 años	0 años	1,5 años		
---	--------	-------	--------	--------	--------	----------	--	--

El sector masculino, en General de Maquinaria y Excavación, decide promocionar internamente en vez de buscar externamente mejoras voluntarias.

En cuanto a la manera de solicitar las promociones, GME, prioriza la agilidad en valorar sus competencias. No hay formalismos, se consensua con responsables de las personas a promocionar, y se toma la decisión de acuerdo con el trabajador.

Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo en GME, vienen definida por varias fuentes:

- Convenio Colectivo de la Construcción que aplique en cada centro de trabajo.
- Condiciones particulares pactadas con el trabajador/a.
- Fichas de puestos de trabajo establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (incluidas competencias).
- Reglas establecidas en los centros de trabajo (fijos y temporales).
- Actualmente se ha implantado Office 365, lo que permite a los usuarios modificar la regla de su correo electrónico para hacer efectiva la desconexión digital.
- Los permisos para ausentarse del puesto de trabajo se hacen sin registro formal por parte de los trabajadores, comunicándolo previamente a su responsable.
- En GME no se trabaja en turnos.
- No existe un registro de jornada partida y continua en GME porque lo habitual es jornada partida, a excepción, de que se pacte con el trabajador/a una jornada continua.

Tiempo de trabajo y conciliación.

GME, establece las siguientes medidas para favorecer la conciliación personal y familiar:

- Reducción de jornadas.
- Concreción horaria.
- Flexibilidad horaria. (entrada y salida de trabajadores/as). No está escrito, se adecua a las circunstancias personales de cada trabajador/a. No existe ninguna franja horaria de incorporación, puesto que depende de las condiciones personales de cada trabajador/a.
- Teletrabajo. Se acuerda individualmente con cada trabajador/a. No existe una implantación de teletrabajo dentro de GME, pero si existe la posibilidad de negociar individualmente, dependiendo las condiciones personales del trabajador/a y de las condiciones del puesto de establecer teletrabajo de manera híbrida. (presencial y en remoto). Por condiciones personales y puntuales de los/as trabajadores se les permite trabajar en remoto.
- Autonomía.

Las medidas están recogidas en el Manual de bienvenida que se entrega al personal que se incorpora.

Medios para poder teletrabajar.

- Entrega de equipos para poder teletrabajar.
- Uso de herramientas y sistemas digitales (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: estas medidas afectan a aquellos trabajos que no dependen de la presencialidad en el puesto, como por ejemplo un gruista, un encargado

Año 2023 GME.

Permiso de cuidado de lactante:

Hombres	Mujeres
0	0

En el año 2023 ninguna mujer de la empresa General de Maquinaria y Excavación ha hecho uso del permiso de maternidad.

En el año 2023 un hombre de la empresa General de Maquinaria y Excavación ha hecho uso del permiso de paternidad.

Reducción de jornada.

Hombres	Mujeres
0	0

Excedencias.

Hombres	Mujeres
0	0

Salud laboral.

GME, tiene contratado un Servio de Prevención Ajeno (SPA), MAS PREVENCION.

Se efectúa una Evaluación de Riesgo por puestos de trabajo, en esta se tiene en cuenta la perspectiva de Género.

Se establecen unos protocolos médicos en función de los puestos evaluados, diferenciado por sexo.

Estos protocolos se aplican cuando se realiza el seguimiento de la vigilancia de la salud al inicio de su relación laboral, periódicamente o cuando las condiciones de su puesto cambian.

Las citaciones para la vigilancia de la salud la realizan los Técnicos de PRL y tienen en cuenta la localización y horario para poder conciliar. Si un trabajador/a no puede acudir con justificación se cambia la citación.

La periodicidad de las citaciones es anual.

Se establecen protocolos / procedimientos específicos en casos de maternidad, lactancia, y personas con discapacidad.

Cuando una persona solicita un análisis de su puesto por circunstancias personales, se evalúa de nuevo, y se le hace un reconocimiento específico, si no está recogido en los protocolos ya establecidos.

Si hay campañas de salud específicas para mujeres se difunde entre los trabajadores.

Las Instalaciones higiénicas, están diferenciadas para hombres y mujeres (vestuarios y baños), si en un centro no hubiera presencia de mujeres, y se incorporasen se apartarían instalaciones higiénicas para ellas.

Nuestra MUTUA en caso de atención en caso de Accidente es FRATERNIDAD MUTREPA.

No se hace distinción entre hombres y mujeres.

En la siniestralidad, la MUTUA Fraternidad Mutrespa diferencia entre hombres y mujeres.

Se realiza un Informe cada año, sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores por parte del SPA (Mas Prevención) diferencia por sexos y categoría profesional. Allí se analizan aspectos médicos de manera anónima (obesidad, hipertensión, problemas visuales....)

En cuánto a los equipos de protección individual, se ha realizado una modificación en cuánto a todas las empresas que forman parte del Grupo y se ha establecido un patronaje diferenciado por sexos.

Retribución.

Realizada valoración de puestos y auditoria reglamentaria con entidad externa.

Comunicación.

La comunicación interna y externa de General de Maquinaria y Excavación intenta ser no sexista.

La comunicación interna de GME se realiza a través de los siguientes medios:

- APP Grupo Marco.
- Correo electrónico.
- Videoconferencias.
- Reuniones de inducción (reuniones que se hacen en las obras): PRL, Medio Ambiente.
- Reuniones de Gerencia.
- Web GME.

Ejemplos de comunicación interna:

Datos Notificación

Tipo: Comunicación ¿A quien se envía?: Todo el mundo

Título: GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción:

Archivo Editar Insertar Ver Formato Tabla Herramientas

Formatos A B I [Listas] [Bullets] Upload ABC

Buenas tardes a tod@s,

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los tickets de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los tickets.

Ejemplos de Comunicación Externa.

<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (11 inscritos en oferta)	Archivada			20/02/2023	Caducada	Jaén
<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (97 inscritos en oferta)	Archivada			10/01/2023	Caducada	Madrid

Web de GME.

MARCO INFRAESTRUCTURAS 976 151 014 info@marcoinfraestructuras.com

Inicio Empresa Políticas de empresa Áreas de trabajo Medios técnicos **Personas** Presencia Global

profesionales del sector, la generación de oportunidades de desarrollo profesional para nuestros empleados y su formación continua, con el objetivo de ofrecer un trabajo de calidad tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados y colaboradores.

Apellidos *
Tus apellidos

Teléfono *
Tu número de teléfono

Correo electrónico *
Tu dirección de correo electrónico

Curriculum Vitae
Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Mensaje

Violencia de genero.

GME, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En GME no se ha dado ningún caso de violencia de genero hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

GME colabora aportando medios a la Fundación Adecco, que entre otras medidas tiene la inserción de personas en riesgo de exclusión social.

Existe una Guía de protocolo de actuación afectadas por violencia de genero.

Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

GME, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En GME no se ha dado ningún caso de Acoso Sexual y por razón de sexo hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

Encuestas de Plantilla y Dirección.

En GME, se ha realizado una encuesta con formato Google Forms, enviado de forma anónima y confidencial a cada trabajador/a, de la plantilla. Así mismo a la Dirección de GME, para valorar como ven ellos la integración de igualdad en la empresa.

Los resultados / valoraciones del cuestionario de la plantilla, son las siguientes:

- Las contestaciones a la encuesta de Plantilla han sido las siguientes: 5 personas, 40% hombres y 60% mujeres.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
3	50%	2,65%	2	1,86%	5	1,76%

- Todos los que han respondido tienen menos de 45 años.
- 60% de las personas que han respondido a la encuesta tienen responsabilidades.
- Los departamentos que han respondido pertenecen a los siguientes departamentos: técnico de estudio y administración.
- El personal que ha respondido a la encuesta tiene esta antigüedad: 20% entre 2 y 5 años y 80% más de 5 años de antigüedad.
- Respecto a visión de los encuestados sobre el cumplimiento y aplicación de medidas de igualdad en la organización, la mayor parte de los encuestados responden Siempre o casi Siempre.
- EL 100 % está de acuerdo con implantar un Plan de Igualdad.
- El 100 % de los encuestados, opina que el sector condiciona la masculinización de la Organización.

- El 40% piensa que tiene las mismas oportunidades que los hombres de su organización de promocionar y el resto 60% opinan que no tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres.
- El 60% piensa que las mujeres pueden acceder a puestos directivos.
- La mayoría piensa que se deberían hacer acciones para incrementar el número de mujeres en la organización.

Tabla encuesta Dirección.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
0	0 %	0 %	2	1,86%	2	1,76%

Los resultados / valoraciones del cuestionario de Dirección, son las siguientes:

- Son todos hombres.
- El 100% es mayor de 45 años.
- Todos tienen responsabilidades familiares.
- Las medidas que han propuesto los encuestados son las siguientes: Más presencia femenina en puestos de línea de producción y de taller, favorecer contratos de mujeres de carreras y contratos en prácticas.
- El 50% % de ellos opina que la masculinización se debe a falta de formación. Y el otro resto de los encuestados creen que se debe al sector y al tipo de trabajo que se realiza en la organización.
- El 100 % cree que la mujer puede acceder a puestos directivos.
- El 100 % considera que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en promocionar.
- El 100% considera que las mujeres de la empresa no tienen menos oportunidades de promoción que los hombres.

Conclusiones.

Por último, se hace una reflexión en base a las conclusiones que se han podido extraer del estudio de este Plan de Igualdad para la empresa General de Maquinaria y Excavación y se exponen también, las áreas de mejora para dicha organización.

GME, tienes aspectos a mejorar en el camino de la igualdad, algunos aspectos tienen la capacidad de influir y otros no por las características del sector al que pertenece.

Comentarios por cada Área:

[Selección y Proceso de Contratación.](#)

En Selección el mercado laboral marca las tendencias, en GME no hay segregación entre hombres y mejores. Los procesos de selección no están clasificados por razón de sexo. A muchos de los procesos solo llegan candidatos hombres, no habiendo demandantes mujeres. El criterio de selección no se basa en el sexo de la persona.

En la Contratación como ha habido más hombres que mujeres, se contratan más hombres que mujeres, en determinados puestos.

Clasificación profesional.

Los contratos se realizan según condiciones del Convenio Colectivo de Construcción que le aplique, más el acuerdo de mejora que se pacte entre las partes.

Formación.

Hay un poco de diferencia entre disponibilidad ente hombres y mujeres, fuera de la jornada laboral, es un aspecto para mejorar. La formación va dirigida a hombres y mujeres.

Promoción Procesional.

En GME sí que hay un marcado carácter de promoción o mejoras en el puesto hacia las mujeres, todos los puestos promocionados menos uno son mujeres.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo pueden mejorarse, de momento los más reseñable es la flexibilidad en el horario de entrada y salida del centro de trabajo, adaptación de horario a circunstancias personales. Adaptación de la localización del puesto a condiciones particulares, permisos de ausencia sin justificante ni recuperación de tiempo.

Salud Laboral.

Hay establecidos procedimientos y protocolos para situaciones que lo requieran. Se identifican las circunstancias personales de los trabajadores/as, en función de sus condiciones se adecuan los puestos.

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

GME tiene métodos de trabajo y medios / herramientas para poder conciliar, en los puestos que es posible (Ejemplo: un encargado/a no puede teletrabajar. Existe camino para mejorar con trabajo híbrido.

Infrarrepresentación femenina.

En GME existen puestos, claramente masculinizados, incluso con representación de 0 mujeres en varios puestos. Estamos condicionados al sector al que pertenecemos, Construcción. Hay infrarrepresentación en puestos de alta responsabilidad, que al 100 % están ocupados por hombres.

Retribución.

Realizado Valoración de Puestos y Auditoria retributiva.

Prevención del acoso sexual y por rozan de sexo.

Realizado Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista.

En la comunicación se intenta no ser sexista en los diferentes medios de publicación.

Violencia de genero.

Realizada guía para la situación de violencia de genero.

Aspectos para mejorar de manera general:

- Mayor presencia de mujeres en niveles directivos.
- Mayor presencia de mujeres en puestos técnicos.
- Mejorar salarial para reducir la brecha salarial.
- Buscar beneficios sociales para favorecer la conciliación personal.
- Intentar contratar mujeres en producción de obra (gruista, encargada de obra...),
- Fomentar la formación a las mujeres.

Aspectos positivos:

- Mayor promoción de mujeres.
- Mas estables en el ámbito laboral las mujeres.
- Conciliación, en determinados puestos.
- Flexibilidad en condiciones horarias, personal de administración.
- Salarios por encima del Convenio Colectivo que les aplica.
- Acceso a la formación que demanden.

ALVIPRE FACTORY SL:

Datos Generales.

ALVIPRE a nivel general los siguientes Datos.

Por rango de edad (a fecha 31/12/2023).

Rango de Edad	Hombres	% Hombres de concentración sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres sobre total	% total H y M	Distribución H y M
>25	8	10%	8,79%	100%	0	0%	0%	0%
26-35	9	11,25%	9,89%	69,23%	4	36,36%	4,39%	30,76%
36-45	21	26,25%	23,07%	84%	4	36,36%	4,39%	16%
46-55	26	32,5%	28,57%	89,65%	3	27,27%	3,29%	10,34%
56-65	16	20%	17,58%	100%	0	0	0	0
+65	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	80				11			

Por categoría Profesional (a fecha 31/12/2023).

Puestos	Hombres	% Hombres sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres sobre total	% total H y M	Distribución H y M
ADMINISTRATIVO/A	1	1,25%	1,09%	25%	3	9,09%	3,29%	75%
ALBAÑIL	2	2,5%	2,19%	100%	0	0%	0%	0%
CAPATAZ	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
TÉCNICO/A COMPRAS	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
DIRECTOR/A FÁBRICA	0	0%	0%	0%	1	100%	100%	100%
DIRECTOR/A MONTAJE	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
ENCARGADO/A	7	8,75%	7,69%	100%	0	0%	0%	0%

FERRALLISTA	2	2,5%	2,19%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A EQUIPO	14		15,38%	100%	0	0%	0%	0%
JEFE/A EQUIPO MONTAJE	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
MANAGER	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
OPERARIO/A ALMACÉN	0	0%	0%	0%	1	100%	100%	100%
OPERARIO/A FÁBRICA	40	50%	43,95%	93,02%	3	27,27%	3,29%	7,14%
OPERARIO/A METALURGICO	2	2,5%	2,19%	66,66%	1	9,09%	1,09%	33,33%
OPERARIO/A OBRA	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
RESPONSABLE LOGISTICA	1	1,25%	1,09%	100%	0	0%	0%	0%
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	0	0%	0%	0%	1	100%	100%	100%
TÉCNICO/A CALIDAD	2	2,5%	2,19%	100%	0	0%	0%	0%
TÉCNICO/A COMERCIAL	3	3,75%	3,29%	100%	0	0%	0%	0%
TÉCNICO/A SIG	0	0%	0%	0%	1	100%	100%	100%

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO A 31/12/2023.

Antigüedad	Hombres	% Hombres	% sobre total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres	% sobre total M y H	Distribución H y M
0-2 años	40	50%	43,95%	85,10%	7	63,63%	7,69%	14,89%
2-4 años	19	23,75%	20,87%	95%	1	9,09%	1,09%	5%
4-6 años	16	20%	17,58%	88,88%	2	18,18%	2,19%	11,11%
+ 6 años	5	6,25%	5,49%	83,33%	1	9,09%	1,09%	16,66%
Total	80				11			

SEXO/TIPO CONTRATO	DE	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL
HOMBRES		73	7	80
MUJERES		11	0	11
TOTAL		84	7	91

SEXO/CONTRATO	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
HOMBRES	78	2	80
MUJERES	11	0	11
TOTAL	89	2	91

Selección y contratación.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0%	0%
Puestos directivos	0	0	0%	0%
Mandos intermedios	0	2	0%	100%
Subtotal cargos de responsabilidad	0	2		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0%	0%
Personal técnico	0	2	0%	100%
Personal operario o no cualificado	2	5	28,57%	71,42%
Subtotal otros puestos de trabajo	2	7		
TOTAL PLANTILLA				

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Fecha a 31/12/2023		2023		2023		2023	
	Puesto	TÉCNICO LOGÍSTICA		TÉCNICO CALIDAD		OPERARIOS DE FÁBRICA		OPERARIOS DE FERRALLA	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	2	5	1	0	0	0	0	0
	Por contactos	0	0	0	4	2	0	0	0
	Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la propia organización	0	1	0	0	0	1	0	4
	Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total candidaturas recibidas	1	6	1	4	2	1	0	4
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	1	0	4	2	1	0	4
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	0	1	0	1	2	1	0	4

Personas responsables de la selección	0	2	0	2	0	2	0	2
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	X			X		x	x	

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Fecha (a 31/12/2023)	2023		2023					
Puesto	OPERARIO/A DE PRODUCCIÓN		OPERARIO/A DE FERRALLA					
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X				
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X				
Contenido no sexista	X		X					
Contenido sexista		X		X				
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios	0	0	0	0				
Por contactos	2	0	0	0				
Por servicios de empleo	0	0	0	0				
De la propia organización	0	1	0	4				
Otros	0	0	0	0				
Total candidaturas recibidas	2	1	0	4				
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	2	1	0	4				
Prueba 1	ENTREVISTA	NA	NA	NA	NA			
Prueba 2								
Prueba 3								
Personas contratadas	2	1	0	4				

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Personas responsables de la selección	0	2	0	2			
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	X		X					

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Fecha a 31/12/2023		2023					
Puesto		ADMINISTRATIVO/A					
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X				
	Mención expresa a mujeres/hombres		X				
	Contenido no sexista	X					
	Contenido sexista		X				
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	5	6				
	Por contactos	0	0				
	Por servicios de empleo	0	0				
	De la propia organización	0	0				
	Otros	0	0				
	Total candidaturas recibidas	5	6				
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1	0				
Prueba 1	ENTREVISTA	NA	NA				
Prueba 2							
Prueba 3							
	Personas contratadas	1	0				
	Personas responsables de la selección	2	0				
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			X				

La **selección** en Alvipre Factory SL (ALVIPRE en adelante), se realiza de la siguiente manera:

Procesos de personal técnico y administrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contactos
- Del personal de la organización
- Reorganización dentro la Organización (al pertenecer a un Grupo de Empresas)

Procesos del personal de Producción.

- Por contacto en los lugares donde operamos.

En Selección de determinado personal, como es el caso de gruistas, oficiales, peones o encargados de obra, es imposible conseguir candidaturas femeninas, porque no hay candidaturas a los puestos.

Los procesos de selección son desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos del grupo y, por otro lado, en puestos más técnicos se requiere de la intervención de los directivos y responsables del puesto de Marco Infraestructuras y Medio Ambiente.

Los procesos de selección no tienen un patrón establecido de seguimiento durante la evaluación de los candidatos. Son entrevistas sin guion establecido.

Alvitre Factory SL no cuenta con una entrevista de salida cuando finaliza la relación laboral.

El mercado laboral actual no favorece el encontrar perfiles con la cualificación deseada.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión tenemos un procedimiento específico sobre personas, en él se incluyen nuestros criterios de selección de personal (04 Personas y Entornos V4).

En Alvitre Factory SL no hay ningún trabajador con contrato Fijo-Discontinuo.

A continuación, tabla del 2023 (en cuanto a los ceses y motivos relacionados con la Plantilla de ALVIPRE.

MOTIVO DE BAJA	SEXO	PUESTO
14,28% Despido por causas objetivas	2 Mujeres	Operario de Producción
	11 Hombres	
1,09% Despido del trabajador	1 Hombre	Operario de Producción
6,59% Cese en periodo de prueba	3 Mujeres	Operaria de Producción
	3 Hombres	
2,19% Baja Voluntaria	2 Hombres	Técnico Control de Calidad
		Operario de Producción

Clasificación Profesional.

	HOMBRE	% TOTAL DE HOMBRES	Distribución H y M	MUJER	% TOTAL DE MUJERES	TOTAL H Y M	%TOTAL Categoría H y M	Distribución H y M
ADMINISTRATIVO/A	1	1,25%	25%	3	27,27%	4	4,39%	75%
ALBAÑIL	2	2,5%	100%	0	0%	2	2,19%	0%
CAPATAZ	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
TÉCNICO/A DE COMPRAS	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
DIRECTOR/A FÁBRICA	0	0%	0%	1	9,09%	1	1,09%	100%
DIRECOR/A MONTAJE	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
ENCARGADO/A	7	8,75%	100%	0	0%	7	7,69%	0%
FERRALLISTA	2	2,5%	100%	0	0%	2	2,19%	0%
JEFE/A EQUIPO	14	17,5%	100%	0	0%	14	15,38%	0%
JEFE/A EQUIPO MONTAJE	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
MANAGER	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
OPERARIO/A PRODUCCIÓN	42	52,5%	91,30%	4	36,36%	46	50,54%	8,69%
OPERARIO/A ALMACÉN	0	0%	0%	1	9,09%	1	1,09%	100%
OPERARIO/A OBRA	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
RESPONSABLE LOGÍSTICA	1	1,25%	100%	0	0%	1	1,09%	0%
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	0	0%	0%	1	9,09%	1	1,09%	100%
TÉCNICO/A CALIDAD	2	2,5%	100%	0	0%	2	2,19%	0%
TÉCNICO/A SIG	0	0%	0%	1	9,09%	1	1,09%	100%
TÉCNICO/A COMERCIAL	3	3,75%	100%	0	0%	3	3,29%	0%

TOTAL	80			11			
-------	----	--	--	----	--	--	--

Infrarrepresentación femenina.

ALVIPRE, tiene puestos específicos que están infrarrepresentados, claramente.

En 2023 en ALVIPRE.

PUESTO	MUJERES	% sobre la plantilla	HOMBRES	% sobre la plantilla
ALBAÑIL	0	0%	2	2,19%
ENCARGADO/A	0	0%	7	7,69%
JEFE/A EQUIPO	0	0%	14	15,38%
OPERARIO/A FÁBRICA	3	0%	40	43,95%
TÉCNICO/A COMERCIAL	0	0%	3	3,29%
TÉCNICO/A CALIDAD	0	0%	2	2,19%

Existen muchos puestos, sobre todo de Dirección o con responsabilidad que están ocupados solo por Hombres.

Valorización puestos de trabajo, como se ha efectuado:

Formación.

Nº de personas y horas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año (personas)	76	16	21,05%	60	78,94%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	1337	5,83		18,95	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	650	5,61		8,44	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	610	0		9,38	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
PLATAFORMAS ELEVADORAS	10	0	0%	10	100%
TRABAJOS EN ALTURA	7	0	0%	7	100%
GESTIÓN DE EQUIPOS	32	10	31,25%	22	68,75%
FORMACIÓN INTERNA-LIDERAZGO	6	5	83,33%	1	16,66%
OFICIAL DE MONTAJE	6	0	0%	6	100%
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	0	0%	1	100%
NIVEL BÁSICO DE CONSTRUCCIÓN	1	0	0%	1	100%
METAL DE CONSTRUCCIÓN	1	0	0%	1	100%

Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	1	0	0%	1	100%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	26	0	0%	26	100%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	26	0	0%	26	100%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	38	15	39,47%	23	60,52%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	62	15	24,19%	47	75,80%

En cuanto al Plan de Formación de ALVIPRE, en 2023, podemos decir lo siguiente:

- En el año 2022 y 2023 no se han realizado formación específica sobre Igualdad entre la plantilla de Alvipre Factory SL.
- Va dirigido a todo el personal de ALVIPRE, sin diferenciar sexo o categoría.
- Para el diseño de este, se utiliza las necesidades legales, necesidades de responsables de área, propuestas de los propios trabajadores, etc
- Los cursos que se imparten son presenciales, On Line o Mixtos.

Tipo de formación	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total	Mujeres	% Mujeres	% total	Distribución H y M
On – Line	2	2,5%	100%	2,19%	0	0%	0%	0%
Mixto	1	1,25%	100%	1,09%	0	0%	0%	0%
Presencial	65	81,25%	80,24%	71,42%	16	100%	100%	100%

Departamento	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total	Mujeres	% Mujeres	% total	Distribución H y M
PRODUCCIÓN	44	55%	100%	48,35%	0	0%	0%	0%
TÉCNICOS	0	0%	0%	0%	3	27,27%	3,29%	100%
DIRECCIÓN	3	3,75%	60%	3,29%	2	18,18%	2,19%	40%

- Se da flexibilidad en los horarios a impartir las formaciones
- En el año 2023, las horas de formación de hombres y mujeres son diferentes, pero en cuánto al departamento de técnicos se encuentra una representación por parte de las mujeres de la organización.
- Cualquier trabajador/a puede solicitar cualquier formación que crea interesante para su desarrollo profesional.

Para según que, puestos, antes de su incorporación se comprueba si tiene la formación legal que le aplica y si no la tiene se realiza la formación específica para el puesto de trabajo. (Ej, 20h Movimiento de Tierras, 20h Albañilería, Aparatos Elevadores, Nivel Básico de Prevención...).

Promoción.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
	9	0	0%	9	100%
Nº de personas que en el último año 2023 han ascendido de categoría profesional	Nº de personas				
Mando intermedio	2	0	0%	2	22,22%
Nivel técnico	0	0	0%	0	0%
Nivel administrativo	0	0	0%	0	0%
Nivel operario	7	0	0%	7	77,77%

N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
OPERARIO/A	9	0	0%	9	100%
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría	5	0	0%	5	100%
Promoción con cambio de categoría	4	0	0%	4	100%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0%	0	0%
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva	0	0	0%	0	0%
Por antigüedad	0	0	0%	0	0%
Por designación de la empresa	9	0	0%	9	100%

		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	0	0	0	0
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	0	0	0%	0	0%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas mayores	0	0	0%	0	0%

Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0%	0	0%

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																										
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	
Nivel directivo	0	0%	1	9%	9%	00	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	
Nivel intermedio	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	18%	2	0	0%	2	9%	1	0	0%	1	0%	0	0%	0	0
Nivel técnico	0	0%	0	0%	0%	0	0	0	0%	0	0	45%	5	0	0%	5	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0
Nivel administrativo	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0
Nivel operario	0	0%	0	0%	0%	0	0	2	18%	2	2	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3	
Fecha a 31/12/2022						
Puesto	TECNICA SIG		TECNICA SIG		ENCARGADO DE OBRA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0	1	0	0	1
Personas que lo solicitan	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas	1	0	1	0	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	1 año	0	1 año	0	0	5 años
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	1,5 años	0	1,5 años	0	0	6 años
Media de edad de las personas promocionadas	30 años	0	26 años	0	0	58 años

En el caso de ALVIPRE, en cuanto a Promoción interna, es muy positivo para el sector femenino.

De la plantilla que ha promocionado en 2023, fueron todo hombres.

En cuanto a la manera de solicitar las promociones, ALVIPRE, prioriza la agilidad en valorar sus competencias. No hay formalismos, se consensua con responsables de las personas a promocionar, y se toma la decisión de acuerdo con el trabajador.

Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo en ALVIPRE, vienen definida por varias fuentes:

- Convenio Colectivo de la Construcción que aplique en cada centro de trabajo.
- Condiciones particulares pactadas con el trabajador/a.
- Fichas de puestos de trabajo establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (incluidas competencias).
- Reglas establecidas en los centros de trabajo (fijos y temporales).
- Actualmente se ha implantado Office 365, lo que permite a los usuarios modificar la regla de su correo electrónico para hacer efectiva la desconexión digital.
- Los permisos para ausentarse del puesto de trabajo se hacen sin registro formal por parte de los trabajadores, comunicándolo previamente a su responsable.
- Existe un registro de jornada dependiendo de la jornada que se pacte con el trabajador. En ALVIPRE se trabaja a turnos: turno de mañanas, turno de tardes, turno de noches y turno partido. Los trabajadores no cuentan con una organización “escrita” de los turnos semanales. En Alvipre, si se da la ocasión de tener que realizar cambios en las jornadas por causas de producción o llegadas de materiales se hace de forma oral, no hay ningún formalismo para estas casuísticas. Pero, si por cuidados de familiares se debe modificar la jornada laboral, la empresa valora el caso y se pueden realizar las modificaciones oportunas, y en este caso, se realizaría mediante un anexo al contrato laboral del trabajador afectado.

Tiempo de trabajo y conciliación.

ALVIPRE, establece las siguientes medidas para favorecer la conciliación personal y familiar:

- Reducción de jornadas.
- Concreción horaria.
- Teletrabajo. Se acuerda individualmente con cada trabajador/a. No existe una implantación de teletrabajo dentro de ALVIPRE, pero si existe la posibilidad de negociar individualmente, dependiendo las condiciones personales del trabajador/a y de las condiciones del puesto de establecer teletrabajo de manera híbrida. (presencial y en remoto).
- Autonomía.

Las medidas están recogidas en el Manual de bienvenida que se entrega al personal que se incorpora.

Medios para poder teletrabajar.

- Entrega de equipos para poder teletrabajar.
- Uso de herramientas y sistemas digitales (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: estas medidas afectan a aquellos trabajos que no dependen de la presencialidad en el puesto, como por ejemplo un gruísta, un encargado

Año 2023 ALVIPRE.

Permiso de cuidado de lactante:

Hombres	Mujeres
0	0

En el año 2023 ninguna mujer de la empresa Alvipre Factory SL ha hecho uso del permiso de maternidad.

Reducción de jornada.

Hombres	Mujeres
0	1

Excedencias.

Hombres	Mujeres
0	0

Salud laboral.

ALVIPRE, tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), MAS PREVENCION.

Se efectúa una Evaluación de Riesgo por puestos de trabajo, en esta se tiene en cuenta la perspectiva de Género.

Se establecen unos protocolos médicos en función de los puestos evaluados, diferenciado por sexo.

Estos protocolos se aplican cuando se realiza el seguimiento de la vigilancia de la salud al inicio de su relación laboral, periódicamente o cuando las condiciones de su puesto cambian.

Las citaciones para la vigilancia de la salud la realizan los Técnicos de PRL y tienen en cuenta la localización y horario para poder conciliar. Si un trabajador/a no puede acudir con justificación se cambia la citación.

La periodicidad de las citaciones es anual.

Se establecen protocolos / procedimientos específicos en casos de maternidad, lactancia, y personas con discapacidad.

Cuando una persona solicita un análisis de su puesto por circunstancias personales, se evalúa de nuevo, y se le hace un reconocimiento específico, si no está recogido en los protocolos ya establecidos.

Si hay campañas de salud específicas para mujeres se difunde entre los trabajadores.

Las Instalaciones higiénicas, están diferenciadas para hombres y mujeres (vestuarios y baños), si en un centro no hubiera presencia de mujeres, y se incorporasen se apartarían instalaciones higiénicas para ellas.

Nuestra MUTUA en caso de atención en caso de Accidente es FRATERNIDAD MUTREPA.

No se hace distinción entre hombres y mujeres.

En la siniestralidad, la MUTUA Fraternidad Mutrespa diferencia entre hombres y mujeres.

Se realiza un Informe cada año, sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores por parte del SPA (Mas Prevención) diferencia por sexos y categoría profesional. Allí se analizan aspectos médicos de manera anónima (obesidad, hipertensión, problemas visuales....)

En cuanto a los equipos de protección individual, se ha realizado una modificación en cuánto a todas las empresas que forman parte del Grupo y se ha establecido un patronaje diferenciado por sexos.

Retribución.

Elaborada una valoración de puestos y auditoria reglamentaria con entidad externa.

Comunicación.

La comunicación interna y externa de ALVIPRE FACTORY SL intenta ser no sexista.

La comunicación interna de ALVIPRE se realiza a través de los siguientes medios:

- APP Grupo Marco.
- Correo electrónico.
- Videoconferencias.
- Reuniones de inducción (reuniones que se hacen en las obras): PRL, Medio Ambiente.
- Reuniones de Gerencia.
- Web MAINSA.

Ejemplos de comunicación interna:

Violencia de genero.

ALVIPRE, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En ALVIPRE no se ha dado ningún caso de violencia de genero hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

ALVIPRE colabora aportando medios a la Fundación Valentía, que entre otras medidas tiene la inserción de personas en riesgo de exclusión social.

Existe una Guía de protocolo de actuación afectadas por violencia de genero.

Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

ALVIPRE, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En ALVIPRE no se ha dado ningún caso de Acoso Sexual y por razón de sexo hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

Encuestas de Plantilla y Dirección.

En ALVIPRE, se ha realizado una encuesta con formato Google Forms, enviado de forma anónima y confidencial a cada trabajador/a, de la plantilla. Así mismo a la Dirección de ALVIPRE, para valorar como ven ellos la integración de igualdad en la empresa.

Los resultados / valoraciones del cuestionario de la plantilla, son las siguientes:

- Las contestaciones a la encuesta de Plantilla han sido equitativas, 50 % hombres, 50 % mujeres.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
4	36,36%	4,39%	7	8,75%	11	7,69%

- Los que han respondido a la encuesta el 45,45% son menores de 45 años y el 54,54% son mayores de 45 años.
- De todos los encuestados el 45,45% tienen responsabilidades y el 54,54% no tienen ninguna responsabilidad.
- Departamentos que más han participado: 18% Producción, 9% Comercial, 18% Administración, 9% Técnico/a Logística.
- La antigüedad, en este caso, no se nota a la hora de contestar, han respondido el 45,45% con más de 5 años de antigüedad, el 18,18% con una antigüedad entre 2 y 5 años y el resto con una antigüedad inferior a 2 años en Alvipre.
- Respecto a visión de los encuestados sobre el cumplimiento y aplicación de medidas de igualdad en la organización, la mayor parte de los encuestados responden Siempre o casi Siempre, es cierto que hay un pequeño porcentaje (minoraría), que responde No Sabe / No Contesta.
- EL 100 % está de acuerdo con implantar un Plan de Igualdad.
- Los encuestados opinan que no se necesitan medidas en su organización y que actualmente ya se están aplicando todas.
- El 100 % de los encuestados, opina que el sector condiciona la masculinización de la Organización.
- El 100% de los encuestados consideran que las mujeres no tienen menos oportunidades que los hombres en la organización.
- El 100% piensa que las mujeres pueden acceder a puestos directivos.
- El 55% de los encuestados consideran que no se tienen que realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres dentro de la plantilla.

Tabla encuesta Dirección.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
2	18,18%	2,19%	1	1,25%	3	3,29%

Los resultados / valoraciones del cuestionario de Dirección, son las siguientes:

- Han respondido a la encuesta 3 personas, de las cuales 2 son mujeres y 1 un hombre.
- El 75 % es menor de 45 años y el 25% es mayor de 45 años.
- Un 25% tiene responsabilidades personales.
- En cuanto a la antigüedad de las personas encuestadas, un 25% tiene más de 25 años y el resto tienen una antigüedad en la organización entre 2 y 5 años.
- Respecto a la sensación de cómo está implantada la igualdad en la Organización hay discrepancias, la mayor parte creen que todo se cumple, pero hay aspectos relacionados con consecuencias o toma de decisiones que muestran dudas en cuanto a cumplimiento.
- El 100 % de los encuestados desconoce la existencia de un plan de acoso, pero saben cómo proceder si se da el caso. Les gustaría poder tener conocimiento sobre ello.

- Proponen realizar formaciones a los operarios para evitar comportamientos y conversaciones discriminantes.
- El 100% de los encuestados consideran que las mujeres tienen igual de trato y oportunidades para acceder a puestos directivos.
- El 100 % considera que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en promocionar.
- El 75% cree que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección.

Conclusiones.

Por último, se hace una reflexión en base a las conclusiones que se han podido extraer del estudio de este Plan de Igualdad para la empresa Alvipre Factory SL y se exponen también, las áreas de mejora para dicha organización.

ALVIPRE, tiene aspectos a mejorar en el camino de la igualdad, algunos aspectos tienen la capacidad de influir y otros no por las características del sector al que pertenece.

Comentarios por cada Área:

Selección y Proceso de Contratación.

En Selección el mercado laboral marca las tendencias, en ALVIPRE no hay segregación entre hombres y mujeres. Los procesos de selección no están clasificados por razón de sexo. A muchos de los procesos solo llegan candidatos hombres, no habiendo demandantes mujeres. El criterio de selección no se basa en el sexo de la persona.

En la Contratación como ha habido más hombres que mujeres, se contratan más hombres que mujeres, en determinados puestos.

Clasificación profesional.

Los contratos se realizan según condiciones del Convenio Colectivo de Construcción que le aplique, más el acuerdo de mejora que se pacte entre las partes.

Formación.

Hay un poco de diferencia entre disponibilidad entre hombres y mujeres, fuera de la jornada laboral, es un aspecto para mejorar. La formación va dirigida a hombres y mujeres.

Promoción Profesional.

En ALVIPRE sí que hay un marcado carácter de promoción o mejoras en el puesto hacia las mujeres, todos los puestos promocionados menos uno son mujeres.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo pueden mejorarse, de momento lo más reseñable es la flexibilidad en el horario de entrada y salida del centro de trabajo, adaptación de horario a circunstancias personales. Adaptación de la localización del puesto a

condiciones particulares, permisos de ausencia sin justificante ni recuperación de tiempo.

Salud Laboral.

Hay establecidos procedimientos y protocolos para situaciones que lo requieran. Se identifican las circunstancias personales de los trabajadores/as, en función de sus condiciones se adecuan los puestos.

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

ALVIPRE tiene métodos de trabajo y medios / herramientas para poder conciliar, en los puestos que es posible (Ejemplo: un encargado/a no puede teletrabajar. Existe camino para mejorar con trabajo híbrido.

Infrarrepresentación femenina.

En ALVIPRE extintos puestos, claramente masculinizados, incluso con representación de 0 mujeres en varios puestos. Estamos condicionados al sector al que pertenecemos, Construcción. Hay infrarrepresentación en puestos de alta responsabilidad, que al 100 % están ocupados por hombres.

Retribución.

Realizado Valoración de Puestos y Auditoria retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Realizado Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista.

En la comunicación se intenta no ser sexista en los diferentes medios de publicación.

Violencia de genero.

Realizada guía para la situación de violencia de genero.

Aspectos para mejorar de manera general:

- Mayor presencia de mujeres en niveles directivos.
- Mayor presencia de mujeres en puestos técnicos.
- Mejorar salarial para reducir la brecha salarial.
- Buscar beneficios sociales para favorecer la conciliación personal.
- Intentar contratar mujeres en producción de obra (gruista, encargada de obra...),
- Fomentar la formación a las mujeres.

Aspectos positivos:

- Mayor promoción de mujeres.
- Mas estables en el ámbito laboral las mujeres.
- Conciliación, en determinados puestos.
- Flexibilidad en condiciones horarias, personal de administración.
- Salarios por encima del Convenio Colectivo que les aplica.
- Acceso a la formación que demanden.

VIALS I MEDI AMBIENT:

Datos Generales.

VIMASA a nivel general los siguientes Datos.

Por rango de edad (a fecha 31/12/2023).

Rango de Edad	Hombres	% Hombres de concentración sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres de concentración sobre total	% total H y M	Distribución H y M
>25	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%
26-35	0	0%	0%	0%	2	33,33%	13,33%	100%
36-45	2	22,22%	13,33%	66,66%	1	16,66%	6,66%	33,33%
46-55	6	66,66%	40%	75%	2	33,33%	13,33%	25%
56-65	1	11,22%	3,33%	50%	2	33,33%	13,33%	50%
+65	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%
Total	9				6			

Por categoría Profesional (a fecha 31/12/2023).

Puestos	Hombres	% sobre total	% total H y M	Distribución H y M	Mujeres	% sobre total	% total H y M	Distribución H y M
Arquitecto/a	1	11,11%	6,66%	100%	0	0%	0%	0%
Capataz	1	11,11%	6,66%	100%	0	0%	0%	0%
Encargado/a	1	11,11%	6,66%	100%	0	0%	0%	0%
Ingeniero/a	2	22,22%	13,33%	66,66%	1	16,66%	6,66%	33,33%
Jefe/a Administrativo	0	0%	0%	0%	2	33,33%	13,33%	100%
Jefe/a Obras	1	11,11%	6,66%	100%	0	0%	0%	0%
Operario/a Obra	2	22,22%	13,33%	100%	0	0%	0%	0%
Administrativo/a	0	0%	0%	0%	1	100%	6,66%	100%
Técnico/a Organización	1	11,11%	6,66%	33,33%	2	33,3%	13,33%	66,66%
TOTAL	9				6			

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO A 31/12/2023.

Antigüedad	Hombres	% Hombres	% Hombres total	Distribución H y M	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres total	Distribución H y M
0-2 años	1	6,66%	11,11%	33,33%	2	13,33%	33,33%	66,66%
2-4 años	7	46,66%	77,77%	63,63%	4	26,66%	66,66%	36,36%
4-6 años	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%
+ 6 años	1	6,66%	11,11%	100%	0	0%	0%	0%
Total	9				6			

SEXO/TIPO DE CONTRATO	FIJOS	TEMPORALES	TOTAL
HOMBRES	9	0	9
MUJERES	6	0	6
TOTAL	15	0	15

SEXO/CONTRATO	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
HOMBRES	9	0	9
MUJERES	5	1	6
TOTAL	14	1	15

Selección y contratación.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios	1	2	6,66%	13,33%
Operario/a	0	1	0%	6,66%
Subtotal cargos de responsabilidad				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0%	0%
Personal técnico	1	2	25%	75%
Personal operario o no cualificado	0	1	0%	100%
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA	1	3		

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Fecha a 31/12/2023	2023		2023		2023	
Puesto	JEFE OBRA		ARQUITECTO/A		TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X
Contenido no sexista	X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X

	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		Por anuncios	0	2	2	4	1
Por contactos	0	4	0	0	0	0	
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	
Otros	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Total candidaturas recibidas	0	6	2	4	1	5	
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	1	1	0	1	0	
Prueba 1	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Prueba 2							
Prueba 3							
Personas contratadas	0	1	1	0	1	0	
Personas responsables de la selección	2	0	2	0	2	0	
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	X			X		x	

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO I	
Fecha (a 31/12/2023)	2023		
Puesto	OPERARIO/A		
	Sí	No	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X	
Mención expresa a mujeres/hombres		X	
Anuncios Contenido no sexista	X		
Contenido sexista		X	
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	
Por anuncios	0	0	
Por contactos	0	5	

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO I	
	Por servicios de empleo	0	0
	De la propia organización	0	0
	Otros	NA	NA
	Total candidaturas recibidas	0	5
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	1
Prueba 1	ENTREVISTA	NA	NA
Prueba 2			
Prueba 3			
	Personas contratadas	0	1
	Personas responsables de la selección	2	0
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No
		X	

La **selección** en Vials I Medi Ambient (VIMASA en adelante), se realiza de la siguiente manera:

Procesos de personal técnico y administrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contactos
- Del personal de la organización
- Reorganización dentro la Organización (al pertenecer a un Grupo de Empresas)

Procesos del personal de Producción.

- Por contacto en los lugares donde operamos.

En Selección de determinado personal, como es el caso de gruistas, oficiales, peones o encargados de obra, es imposible conseguir candidaturas femeninas, porque no hay candidaturas a los puestos. Los procesos de selección son desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos del grupo y, por otro lado, en puestos más técnicos se requiere de la intervención de los directivos y responsables del puesto de Marco Infraestructuras y Medio Ambiente.

Los procesos de selección no tienen un patrón establecido de seguimiento durante la evaluación de los candidatos. Son entrevistas sin guion establecido.

Vials I Medi Ambient SA no cuenta con una entrevista de salida cuando finaliza la relación laboral.

El mercado laboral actual no favorece el encontrar perfiles con la cualificación deseada.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión tenemos un procedimiento específico sobre personas, en él se incluyen nuestros criterios de selección de personal (04 Personas y Entornos V4).

En VIMASA no hay ningún trabajador con contrato Fijo-Discontinuo.

A continuación, tabla del 2023 (en cuanto a los ceses y motivos relacionados con la Plantilla de Vials I Medi Ambient SA.

MOTIVO DESPIDO	SEXO	PUESTO
50% Despido causas objetivas	5 Hombre	Manager
		Operario/a Obra
		Técnico/a Estudios
		Jefe/a Obra
16,66% Cese en periodo de prueba	Hombre	Jefe/a Sección Organización
		Encargado/a
33,33% Baja Voluntaria	1Mujer	Jefe/a Obra
	1 Hombre	Jefe/a Obra
	1 Hombre	Jefe/a Producción

Clasificación Profesional.

	HOMBRE	TOTAL DE HOMBRES	Distribución H y M	MUJER	TOTAL DE MUJERES	TOTAL H Y M	%TOTAL Categoría H y M	Distribución H y M
Arquitecto/a	1	11,11%	100%	0	0%	0%	6,66%	0%
Capataz	1	11,11%	100%	0	0%	0%	6,66%	0%
Encargado/a	1	11,11%	100%	0	0%	0%	6,66%	0%
Ingeniero/a superior	2	22,22%	66,66%	1	16,66%	16,66%	20%	33,33%
Jefe/a Administrativo	0	0%	0%	2	33,33%	33,33%	13,33%	100%
Jefe/a Obra	1	11,11%	100%	0	0%	0%	6,66%	0%
Operario/a Producción	2	22,22%	100%	0	0%	0%	13,33%	0%
Administrativo/a	0	0%	0%	1	100%	16,66%	6,66%	100%
Técnico/a SIG	1	11,11%	33,33%	2	33,33%	33,33%	20%	66,66%
TOTAL	9			6				

Infrarrepresentación femenina.

VIMASA, tiene puestos específicos que están infrarrepresentados, claramente.

En 2023 en VIMASA.

	MUJERES	% sobre la plantilla	HOMBRES	% sobre la plantilla
Jefe/a Administración	2	13,33%	0	0%

Técnico/a Organización	2	13,33%	1	6,66%
Administrativo/a	1	6,66%	0	0%

Existen muchos puestos, sobre todo de Dirección o con responsabilidad que están ocupados solo por Hombres. Es un punto para mejorar claramente.

Formación.

Nº de personas y horas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año (personas)	12	2	16,66%	10	83,33%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	12	16,66%		83,33%	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	7	0%		100%	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	2	50%		50%	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
MOVIMIENTO DE TIERRAS	4	0	0%	4	44,44%
6H APARATOS ELEVADORES	2	0	0%	2	22,22%
NIVEL BASICO DE PREVENCIÓN	3	1	50%	2	22,22%
10H PRL DIRECTIVOS	1	0	0%	1	11,11%
PASSIVHAUS	1	0	0%	1	11,11%
INGLÉS	1	1	16,66%	0	0%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	1	0	0%	1	100%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	12	2	16,66%	10	83,33%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	11	1	9,09%	10	90,90%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	1	1	100%	0	0%

En cuanto al Plan de Formación de VIMASA, en 2023, podemos decir lo siguiente:

- En el año 2022 y 2023 no se han realizado formación específica sobre Igualdad entre la plantilla de Vials I Medi Ambient SA.
- Va dirigido a todo el personal de VIMASA, sin diferenciar sexo o categoría.
- Para el diseño de este, se utiliza las necesidades legales, necesidades de responsables de área, propuestas de los propios trabajadores, etc
- Los cursos que se imparten son presenciales, On Line o Mixtos.

Tipo de formación	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
On – Line	1	10%	50%	11,11%	1	50%	16,66%	50%
Mixto	2	20%	66,66%	22,22%	1	50%	16,66%	33,33%
Presencial	7	70%	100%	77,77%	0	0%	0%	0%

Departamento	Hombres	% Hombres	Distribución H y M	% total hombres	Mujeres	% Mujeres	% total mujeres	Distribución H y M
Producción	7	100%	100%	77,77%	0	0%	0%	0%
Técnicos	3	60%	60%	50%	2	40%	33,33%	40%

- Se da flexibilidad en los horarios a impartir las formaciones
- En el año 2023, las horas de formación de hombres y mujeres son similares, menos las que se imparten durante la jornada laboral (se debe a que hay cursos legales que se imparten que solo lo realizan hombres, EJ NB Prevención).
- Cualquier trabajador/a puede solicitar cualquier formación que crea interesante para su desarrollo profesional.

Para según que, puestos, antes de su incorporación se comprueba si tiene la formación legal que le aplica y si no la tiene se realiza la formación específica para el puesto de trabajo. (Ej, 20h Movimiento de Tierras, 20h Albañilería, Aparatos Elevadores, Nivel Básico de Prevención...).

Promoción.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que en el último año 2023 han ascendido de categoría profesional	Nº de personas				
Mando intermedio	0	0	0%	0	0%

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría	0	0	0%	0	0%
Promoción con cambio de categoría	1	1	100%	0	0%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0%	0	0%
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva	0	0	0%	0	0%
Por antigüedad	0	0	0%	0	0%
Por designación de la empresa	1	1	100%	0	0%
Nivel técnico	1	1	100%	0	0%
Nivel administrativo	0	0	0%	0	0%
Nivel operario	0	0	0%	0	0%

		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	0	0	0	0
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de personas mayores	0	0	0	0	0

Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																											
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario						
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	
Nivel directivo	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	
Nivel intermedio	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	10%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Nivel técnico	0	0%	0	0%	0%	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0
Nivel administrativo	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0
Nivel operario	0	0%	0	0%	0%	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1	
Fecha	09/2023	
Puesto	TÉCNICA SIG	
	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0
Personas que lo solicitan	1	0
Personas promocionadas	1	0
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	5 meses	0

Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	2 años	0
Media de edad de las personas promocionadas	30 años	0

En el caso de VIMASA, en cuanto a Promoción interna, es muy positivo para el sector femenino.

De la plantilla que ha promocionado en 2023, fue una única mujer.

En la organización, la mujer se implica más en su desarrollo profesional dentro de la organización. Son perfiles más estables, que van adquiriendo mejores competencias en su desarrollo profesional.

El sector masculino, en cambio, y tal como está la situación laboral actual, prefiere buscar promociones fuera de la organización.

En cuanto a la manera de solicitar las promociones, VIMASA, prioriza la agilidad en valorar sus competencias. No hay formalismos, se consensua con responsables de las personas a promocionar, y se toma la decisión de acuerdo con el trabajador.

Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo en VIMASA, vienen definida por varias fuentes:

- Convenio Colectivo de la Construcción que aplique en cada centro de trabajo.
- Condiciones particulares pactadas con el trabajador/a.
- Fichas de puestos de trabajo establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (incluidas competencias).
- Reglas establecidas en los centros de trabajo (fijos y temporales).
- Actualmente se ha implantado Office 365, lo que permite a los usuarios modificar la regla de su correo electrónico para hacer efectiva la desconexión digital.
- Los permisos para ausentarse del puesto de trabajo se hacen sin registro formal por parte de los trabajadores, comunicándolo previamente a su responsable.
- En ALVIPRE no se trabaja en turnos.
- No existe un registro de jornada partida y continua en ALVIPRE porque lo habitual es jornada partida, a excepción, de que se pacte con el trabajador/a una jornada continua.

Tiempo de trabajo y conciliación.

VIMASA, establece las siguientes medidas para favorecer la conciliación personal y familiar:

- Reducción de jornadas.
- Concreción horaria.

- Flexibilidad horaria. (entrada y salida de trabajadores/as). No está escrito, se adecua a las circunstancias personales de cada trabajador/a. No existe ninguna franja horaria de incorporación, puesto que depende de las condiciones personales de cada trabajador/a.
- Teletrabajo. Se acuerda individualmente con cada trabajador/a. No existe una implantación de teletrabajo dentro de ALVIPRE, pero si existe la posibilidad de negociar individualmente, dependiendo las condiciones personales del trabajador/a y de las condiciones del puesto de establecer teletrabajo de manera híbrida. (presencial y en remoto). Por condiciones personales y puntuales de los/as trabajadores se les permite trabajar en remoto.
- Autonomía.

Las medidas están recogidas en el Manual de bienvenida que se entrega al personal que se incorpora.

Medios para poder teletrabajar.

- Entrega de equipos para poder teletrabajar.
- Uso de herramientas y sistemas digitales (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: estas medidas afectan a aquellos trabajos que no dependen de la presencialidad en el puesto, como por ejemplo un gruista, un encargado

Año 2023 VIMASA.

Permiso de cuidado de lactante:

Hombres	Mujeres
0	0

En el año 2023 ninguna mujer de la empresa Vials I Medi Ambient SA ha hecho uso del permiso de maternidad.

Reducción de jornada.

Hombres	Mujeres
0	0

Excedencias.

Hombres	Mujeres
0	1

Salud laboral.

VIMASA, tiene contratado un Servio de Prevención Ajeno (SPA), MAS PREVENCION.

Se efectúa una Evaluación de Riesgo por puestos de trabajo, en esta se tiene en cuenta la perspectiva de Género.

Se establecen unos protocolos médicos en función de los puestos evaluados, diferenciado por sexo.

Estos protocolos se aplican cuando se realiza el seguimiento de la vigilancia de la salud al inicio de su relación laboral, periódicamente o cuando las condiciones de su puesto cambian.

Las citaciones para la vigilancia de la salud la realizan los Técnicos de PRL y tienen en cuenta la localización y horario para poder conciliar. Si un trabajador/a no puede acudir con justificación se cambia la citación.

La periodicidad de las citaciones es anual.

Se establecen protocolos / procedimientos específicos en casos de maternidad, lactancia, y personas con discapacidad.

Cuando una persona solicita un análisis de su puesto por circunstancias personales, se evalúa de nuevo, y se le hace un reconocimiento específico, si no está recogido en los protocolos ya establecidos.

Si hay campañas de salud específicas para mujeres se difunde entre los trabajadores.

Las Instalaciones higiénicas, están diferenciadas para hombres y mujeres (vestuarios y baños), si en un centro no hubiera presencia de mujeres, y se incorporasen se apartarían instalaciones higiénicas para ellas.

Nuestra MUTUA en caso de atención en caso de Accidente es FRATERNIDAD MUTREPA.

Se hace distinción entre hombres y mujeres.

En la siniestralidad, la MUTUA Fraternidad Mutrespa diferencia entre hombres y mujeres.

Se realiza un Informe cada año, sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores por parte del SPA (Mas Prevención) diferencia por sexos. Allí se analizan aspectos médicos de manera anónima (obesidad, hipertensión, problemas visuales...)

En ropa laboral, se ha establecido una diferenciación en cuánto al patronaje diferenciado por sexo (masculino y femenino).

Retribución.

realizada valoración de puestos y auditoria reglamentaria con entidad externa.

Comunicación.

La comunicación interna y externa de VIALS I MEDI AMBIENT SA intenta ser no sexista.

La comunicación interna de VIMASA se realiza a través de los siguientes medios:

- APP Grupo Marco.
- Correo electrónico.
- Videoconferencias.
- Reuniones de inducción (reuniones que se hacen en las obras): PRL, Medio Ambiente.
- Reuniones de Gerencia.
- Web MAINSA.

Ejemplos de comunicación interna:

Datos Notificación

Tipo: Comunicación ¿A quien se envía?: Todo el mundo

Título: GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción:

Archivo Editar Insertar Ver Formato Tabla Herramientas

Formatos A B I [Listas] [Bullets] Upload ABC

Buenas tardes a tod@s,

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los tickets de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los tickets.

Ejemplos de Comunicación Externa.

<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (11 inscritos en oferta)	Archivada			20/02/2023	Caducada	Jaén
<input type="checkbox"/>	Jefe/a de Producción Edificación (97 inscritos en oferta)	Archivada			10/01/2023	Caducada	Madrid

Web de VIMASA.

MARCO INFRAESTRUCTURAS 976 151 014 info@marcoinfraestructuras.com

Inicio Empresa Políticas de empresa Áreas de trabajo Medios técnicos **Personas** Presencia Global

profesionales del sector, la generación de oportunidades de desarrollo profesional para nuestros empleados y su formación continua, con el objetivo de ofrecer un trabajo de calidad tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados y colaboradores.

Apellidos *
Tus apellidos

Teléfono *
Tu número de teléfono

Correo electrónico *
Tu dirección de correo electrónico

Curriculum Vitae
Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Mensaje

Violencia de genero.

VIMASA, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En VIMASA no se ha dado ningún caso de violencia de genero hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

Existe una Guía de protocolo de actuación afectadas por violencia de genero.

Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

VIMASA, tiene internamente un protocolo, sin regularizar con el Plan de Igualdad, que se actualiza en este proceso.

En VIMASA no se ha dado ningún caso de Acoso Sexual y por razón de sexo hasta la fecha 31 de diciembre de 2023.

Encuestas de Plantilla y Dirección.

En VIMASA, se ha realizado una encuesta con formato Google Forms, enviado de forma anónima y confidencial a cada trabajador/a, de la plantilla. Así mismo a la Dirección de VIMASA, para valorar como ven ellos la integración de igualdad en la empresa.

Los resultados / valoraciones del cuestionario de la plantilla, son las siguientes:

- Las contestaciones a la encuesta de Plantilla han sido equitativas, 50 % hombres, 50 % mujeres.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
5	100%	33,33%	0	0%	0%	0%

- Los que más han respondido el 40% son menores de 45 años y el 60% son mayores de 45 años.
- Personas responsabilidades personales 100%
- Departamentos que más han participado: Administración y Estudios.
- La antigüedad se ve representada entre todas las edades: 20% menos de 1 año de antigüedad, 60% entre 2 y 5 años de antigüedad en la organización y 20% más de 5 años dentro de la empresa.
- Respecto a visión de los encuestados sobre el cumplimiento y aplicación de medidas de igualdad en la organización, la mayor parte de los encuestados responden Siempre o casi Siempre, es cierto que hay un pequeño porcentaje (minoraría), que responde No Sabe / No Contesta.
- EL 100 % está de acuerdo con implantar un Plan de Igualdad.
- Medidas que proponen que se adopten únicamente mejora salarial.
- EL 100% piensa que se tienen que realizar mejoras dentro del sector.
- El total de los encuestados que las mujeres pueden acceder a puestos directivos.
- El 80% piensa que no son necesarias las acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la organización.

Tabla encuesta Dirección.

MUJERES	TOTAL DE MUJERES	TOTAL SOBRE PLANTILLA (132)	HOMBRES	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL	TOTAL SOBRE PLANTILLA
0	0%	0%	2	22,22%	13,33%	13,33%

Los resultados / valoraciones del cuestionario de Dirección, son las siguientes:

- Son todos hombres.
- El 100 % es mayor de 45 años.
- Todos tienen responsabilidades familiares.
- Respecto a la sensación de cómo está implantada la igualdad en la Organización hay unanimidad porque todos los encuestados opinan que si que se está realizando.
- El 100 % de los encuestados conoce la existencia de un plan de acoso, y sabría cómo proceder si se da el caso.
- Las incorporaciones que proponen son las siguientes: Respeto, Igualdad de oportunidades, apoyo a las madres y proyección independientemente del sexo.
- El 75 % de ellos opina que la masculinización se debe al sector en el que trabajan.
- El 100 % cree que la mujer puede acceder a puestos directivos.
- El 100 % considera que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en promocionar.
- EL 100 % cree no hace falta hacer promoción positiva para aumentar el número de mujeres en la empresa.
- Los encuestados creen que por la masculinización del sector las mujeres no ven atractivo en el y, por lo tanto, no desean postular a vacantes del sector construcción.

Conclusiones.

Por último, se hace una reflexión en base a las conclusiones que se han podido extraer del estudio de este Plan de Igualdad para la empresa Alvipre Factory SL y se exponen también, las áreas de mejora para dicha organización.

VIMASA, tienes aspectos a mejorar en el camino de la igualdad, algunos aspectos tienen la capacidad de influir y otros no por las características del sector al que pertenece.

Comentarios por cada Área:

Selección y Proceso de Contratación.

En Selección el mercado laboral marca las tendencias, en VIMASA no hay segregación entre hombres y mejores. Los procesos de selección no estan

clasificados por razón de sexo. A muchos de los procesos solo llegan candidatos hombres, no habiendo demandantes mujeres. El criterio de selección no se basa en el sexo de la persona.

En la Contratación como ha habido más hombres que mujeres, se contratan más hombres que mujeres, en determinados puestos.

Clasificación profesional.

Los contratos se realizan según condiciones del Convenio Colectivo de Construcción que le aplique, más el acuerdo de mejora que se pacte entre las partes.

Formación.

Hay un poco de diferencia entre disponibilidad ente hombres y mujeres, fuera de la jornada laboral, es un aspecto para mejorar. La formación va dirigida a hombres y mujeres.

Promoción Procesional.

En VIMASA sí que hay un marcado carácter de promoción o mejoras en el puesto hacia las mujeres, todos los puestos promocionados menos uno son mujeres.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo pueden mejorarse, de momento los más reseñable es la flexibilidad en el horario de entrada y salida del centro de trabajo, adaptación de horario a circunstancias personales. Adaptación de la localización del puesto a condiciones particulares, permisos de ausencia sin justificante ni recuperación de tiempo.

Salud Laboral.

Hay establecidos procedimientos y protocolos para situaciones que lo requieran. Se identifican las circunstancias personales de los trabajadores/as, en función de sus condiciones se adecuan los puestos.

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

VIMASA tiene métodos de trabajo y medios / herramientas para poder conciliar, en los puestos que es posible (Ejemplo: un encargado/a no puede teletrabajar. Existe camino para mejorar con trabajo híbrido.

Infrarrepresentación femenina.

En VIMASA extintos puestos, claramente masculinizados, incluso con representación de 0 mujeres en varios puestos. Estamos condicionados al sector al que pertenecemos, Construcción. Hay infrarrepresentación en puestos de alta responsabilidad, que al 100 % están ocupados por hombres.

Retribución.

Realizado Valoración de Puestos y Auditoria retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Realizado Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista.

En la comunicación se intenta no ser sexista en los diferentes medios de publicación.

Violencia de genero.

Realizada guía para la situación de violencia de genero.

Aspectos para mejorar de manera general:

- Mayor presencia de mujeres en niveles directivos.
- Mayor presencia de mujeres en puestos técnicos.
- Mejorar salarial para reducir la brecha salarial.
- Buscar beneficios sociales para favorecer la conciliación personal.
- Intentar contratar mujeres en producción de obra (gruista, encargada de obra...),
- Fomentar la formación a las mujeres.

Aspectos positivos:

- Mayor promoción de mujeres.
- Mas estables en el ámbito laboral las mujeres.
- Conciliación, en determinados puestos.
- Flexibilidad en condiciones horarias, personal de administración.
- Salarios por encima del Convenio Colectivo que les aplica.
- Acceso a la formación que demanden.

VALORACION DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA EMPRESAS ANALIZADAS.

METODOLOGIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

El registro retributivo de INDUTECH INSTALACIONES Y ENERGÍA se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace referencia la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Período analizado:

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2023 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

Inclusión de importes efectivos y equiparados:

- Importes efectivos: Para el cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución... etcétera.

- Importes equiparados: Para este cálculo se considera el importe resultante de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe percibido en todo el año.

Esas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan los importes percibidos.

- Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor.

El artículo 6.a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1. a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCION
DE LA VALORACION DE PUESTOS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS POR

CATEGORIAS

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS

POR CATEGORÍAS

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCION
DE LA VALORACION DE ESCALAS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS
POR ESCALAS

PROMEDIO IMPORTES EQUIPARADOS
POR ESCALAS

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228
	PERIODO DE REFERENCIA
	01-01-23 fecha inicio
	31-12-23 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ver	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.l. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		-2%	-84%	-81%	-42%	-27%	100%	-2256%	83%	-1356%	-67	100%	66%	100%	7%	3%	31%	-64%	-29%	1%	
Hombre	82	82	0	667	484	617	1.163	0	31	805	35	1.445	915	2.416	1.115	9.693	17.912	363	623	987	18.899
Mujer	7	7	0	1.231	877	874	1.476	0	726	133	512	2.407	0	813	0	9.050	17.456	251	1.025	1.276	18.733

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ver	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.l. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef	
GRUPO 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02		100%	100%		100%	100%			100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	3	3	10.867	178	0	349	1.302	0	0	1.506	0	0	6.342	17.209	668	6.342	17.209	668	0	668	17.877
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04		6%	-34%	-72%	-40%	-11%	100%	-3520%	68%	-1001%	16%	21%	15%	-33%	21%	15%	-33%	5%	-8%	13%	
Hombre	72	72	7.299	628	551	662	1.055	0	35	731	40	1.498	9.014	16.313	331	9.014	16.313	331	649	981	17.293
Mujer	4	4	6.828	842	947	925	1.168	0	1.270	233	442	1.254	7.118	13.946	439	7.118	13.946	439	615	1.055	15.000
GRUPO 05		100%	100%		100%	100%			100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	1	1	26.154	109	0	0	2.985	0	0	2.764	0	0	14.964	41.117	1.226	14.964	41.117	1.226	0	1.226	42.343
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06		-5%	-30%	100%	16%	-19%			100%	100%	-55%	-9%	-7%	100%	-9%	-7%	100%	-50%	-26%	-8%	
Hombre	2	2	10.044	1.341	0	961	1.591	0	0	447	0	2.545	10.653	20.697	198	10.653	20.697	198	1.046	1.244	21.941
Mujer	3	3	10.512	1.749	783	806	1.887	0	0	0	607	3.945	11.626	22.137	0	11.626	22.137	0	1.572	1.572	23.709
GRUPO 07																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		100%	100%		100%	100%			100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	4	4	17.400	1.534	0	0	2.318	0	0	1.289	0	1.392	22.636	40.036	571	22.636	40.036	571	572	1.143	41.179
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Medianas**

Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ve r.	Pag.na v.	A cta. Conv.	Comp.I .T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL. SALEf	TOTAL SALARI O Ef	Plus trans.	Plus ext.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		-15%	-273%			-56%		100%							-58%	-33%	100%	-5901%	-44%	-31%
Hombre	82	82	7.237	408	0	0	906	0	0	54	0	0	0	0	7.410	15.027	10	9	936	16.269
Mujer	7	7	8.296	1.523	0	0	1.417	0	0	0	1.373	0	151	0	11.690	19.986	0	564	1344	21.330

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ve r.	Pag.na v.	A cta. Conv.	Comp.I .T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Plus trans.	Plus ext.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef	
iRUPO 01	0	0																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
iRUPO 02	3	3	100%	100%		100%		100%					100%		100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	0	0	3.570	105	0	0	606	0	0	918	0	0	0	78	0	2.517	6.087	407	0	407	6.494
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
iRUPO 03	0	0																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
iRUPO 04	72	72	-17%	-93%		-41%									-8%	-3%		24%	4%	0%	
Hombre	4	4	6.511	415	0	0	860	0	0	0	0	0	0	0	0	7.100	14.800	0	243	918	16.245
Mujer	0	0	7.594	801	943	878	1.211	0	0	0	0	450	0	0	0	7.692	15.286	207	185	879	16.165
iRUPO 05	1	1	100%	100%		100%		100%					100%		100%	100%			100%	100%	
Hombre	0	0	26.154	109	0	0	2.985	0	0	2.764	0	0	0	9.106	0	14.964	41.117	1.226	0	1.226	42.343
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
iRUPO 06	2	2	-29%	-35%		100%	-28%		100%		-103%		73%		-33%	-31%	100%	-94%	-63%	-33%	
Hombre	3	3	10.044	1.341	0	961	1.591	0	0	447	0	2.545	0	3.767	0	10.653	20.697	198	1.046	1.244	21.941
Mujer	0	0	12.937	1.812	0	0	2.034	0	0	0	0	5.165	0	1.028	0	14.219	27.156	0	2.029	2.029	29.279
iRUPO 07	0	0																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
iRUPO 08	4	4	100%	100%		100%		100%			100%		100%		100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	0	0	19.142	1.305	0	0	2.768	0	0	1.285	0	25	0	15.656	0	24.653	46.972	570	9	1.143	48.679
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado el registro retributivo conforme la herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmética del salario total efectivo, complementos salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio de medianas equiparadas).

Existen 14 puestos de trabajo en la empresa y son los siguientes:

- MANAGER
- RESPONSABLE DE ADMINISTRACION
- JEFE/A DE GRUPO
- INSTALADOR/A
- ADMINISTRATIVO/A
- TECNICO/A DE ESTUDIOS
- JEFE/A DE OBRA
- ENCARGADO/A
- DIRECTOR/A DE PRODUCCION
- DIRECTO/A DE DESARROLLO DE NEGOCIO
- OFICINA TECNICA
- CAPATAZ
- TECNICO/A SIG
- TECNICO/A DE COMPRAS

La plantilla está en el Grupo Profesional que le corresponde según el vigente Convenio Colectivo; GRUPO 8, GRUPO 6, GRUPO 5, GRUPO 4 y GRUPO 2.

Como podemos observar en cuanto al promedio de los importes efectivos por sexo no existe brecha salarial, ya que existe una diferencia del 1% lo que quiere decir que en el conjunto del promedio de toda la plantilla los hombres tienen un salario un 1% superior al de las mujeres, esto es debido a que la mayoría de la plantilla de INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA son hombres y por lo tanto estos ocupan cargos de mayor responsabilidad.

Si seguimos analizando el promedio de los importes efectivos por GRUPOS observamos lo siguiente:

GRUPO 04: Este grupo es el de mayor acumulación de plantilla ya que está compuesto por 72 hombres y 4 mujeres, integrando los siguientes puestos de trabajo: ENCARGADO/A, INSTALADOR/A, JEFE/A DE GRUPO, ADMINISTRATIVO/A, JEFE/A DE OBRA, TECNICO/A SIG y CAPATAZ.

En este grupo la retribución efectiva es de un 13% en positivo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 13% superior para los hombres en detrimento de las mujeres. Esto es debido a

cada uno de los complementos salariales y extrasalariales que percibe cada una de las personas que integran este Grupo y son los siguientes:

- Vacaciones
- Paga verano
- Paga Navidad
- A cuenta convenio
- Plus convenio
- Plus asistencia
- Plus actividad
- Plus producción
- Incentivos
- Plus extrasalarial
- Producción

Porcentaje que se debe a la masculinización del GRUPO ya que el número de hombres es muy superior al de mujeres, por lo que a la hora de recibir distintos complementos salariales como:

Plus asistencia; plus que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible, el porcentaje en hombres es muy superior al porcentaje en mujeres precisamente por ser un GRUPO muy masculinizado.

Plus producción; plus que se otorga por el cumplimiento de unos determinados objetivos de producción o por el número de tareas realizadas, en este caso solamente ha sido recibida por los hombres ya que son los que engloban las categorías de ENCARGADO/, INSTALADOR/A, JEFE/A DE GRUPO, JEFE/A DE OBRA, CAPATAZ, TECNICO/A SIG. Y por el lado femenino lo forman las AUXILIARES ADMINISTRATIVAS.

Producción;

plus que se otorga por el cumplimiento de unos determinados objetivos de producción o por el número de tareas realizadas, en este caso solamente ha sido recibida por los hombres ya que son los que engloban las categorías de ENCARGADO/, INSTALADOR/A, JEFE/A DE GRUPO, JEFE/A DE OBRA, CAPATAZ, TECNICO/A SIG. Y por el lado femenino lo forman las AUXILIARES ADMINISTRATIVAS.

Por lo que si analizamos cada uno de los complementos salariales y extrasalariales del GRUPO 04 vemos los siguientes promedios:

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 6% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que

hace que ese promedio sea también superior, aunque sin llegar a ese 25 % que marcaría la brecha salarial.

2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de 34% en negativo, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales
3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 72% en negativo, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas que los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa.
4. PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 40% en negativo, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas que los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa.
5. A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es de un 11% en negativo, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.
6. PLUS CONVENIO: este complemento es abonado en función de lo estipulado en el Convenio Colectivo siendo normalmente proporcional a la jornada. En este caso este complemento es muy superior en lado femenino ya que sobrepasa el 25% debido precisamente a la proporcionalidad de la jornada realizada.
7. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 68% en positivo, lo que quiere decir que en este caso los hombres salen más beneficiados por este complemento.
8. INCENTIVOS: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por lograr metas y objetivos específicos establecidos por la empresa. En este caso este complemento es muy superior en lado femenino ya que sobrepasa el 25%.
9. PRODUCCIÓN: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia de un – 33% en negativo, lo que quiere decir que en este caso las mujeres salen beneficiadas.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

1. PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia de un – 33% en negativo, lo que quiere decir que en este caso las mujeres salen beneficiadas.

Por lo que tras lo analizado en este GRUPO se puede concluir que el promedio del total de la retribución efectiva de la plantilla es un 13% superior en los hombres respecto a las mujeres, pero sin llegar al porcentaje que establece el artículo 28.3 ET para hablar de brecha salarial, ya que está por debajo del 25%.

El siguiente GRUPO formado por hombres y mujeres sería el:

GRUPO 06: Este GRUPO está formado por 2 hombres y 3 mujeres e integran los siguientes puestos de la empresa: RESPONSABLE DE ADMINISTRACION, TECNICO/A DE ESTUDIOS y JEFE/A DE GRUPO. Si analizamos ahora el promedio de los importes efectivos podemos observar que no existe brecha salarial ya que existe una diferencia de un 8 % en negativo, lo que quiere decir que aquí las mujeres obtienen un 8% más de salario efectivo que los hombres.

Por lo que si analizamos cada uno de los complementos salariales y extrasalariales del GRUPO 06 vemos los siguientes promedios:

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 5% más alto en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres, esto es debido en este caso a que el número de mujeres es algo superior al de hombres.
2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de 30% en negativo, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales
3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% favor de las mujeres, es decir, en este caso solamente las mujeres han recibido esa paga. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 30.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa.
4. PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 16% en positivo, es decir, en este caso los hombres salen más beneficiados que las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa.
5. A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es de un 11% en negativo, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas. Dicho complemento se otorga por la titulación que ostentan, dominio de idiomas, antigüedad.

6. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en positivo, lo que quiere decir que en este caso solo lo han recibido los hombres.

7. PLUS PRODUCCIÓN: plus que se otorga por el cumplimiento de unos determinados objetivos de producción o por el número de tareas realizadas. En este caso existe una diferencia de un 21% en positivo, lo que quiere decir que los hombres salen más beneficiados de este complemento.

8. PRODUCCIÓN: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 15 % en positivo, lo que quiere decir que en este caso los hombres salen más beneficiados en este complemento. Pero hay otro segundo plus de producción en el que la diferencia es del 33 % negativo, lo que en este caso serían las mujeres las que saldrían más beneficiadas en este complemento.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

1.PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia es de un – 33% en negativo, lo que quiere decir que en este caso las mujeres salen beneficiadas.

Por lo que tras lo analizado en este GRUPO se puede concluir que el promedio del total de la retribución efectiva de la plantilla es un 8% en negativo lo que quiere decir que en este GRUPO el promedio del total de la retribución efectiva es un 8 % superior en el caso de las mujeres, pero sin llegar al porcentaje que establece el artículo 28.3 ET para hablar de brecha salarial, ya que está por debajo del 25%.

Si seguimos analizando la mediana de los importes efectivos por sexos podemos observar que en este caso la mediana de los importes efectivamente recibidos es de un 31 % en negativo, es decir, que en este caso el conjunto de las mujeres recibe un salario un 31 % más alto que los hombres, por lo que podríamos hablar de una brecha salarial en favor de las mujeres.

Si lo analizamos por GRUPOS donde existe representación de ambos sexos vemos lo siguiente:

GRUPO 04: Este grupo es el de mayor acumulación de plantilla ya que está compuesto por 72 hombres y 4 mujeres, integrando los siguientes puestos de trabajo: ENCARGADO/A, INSTALADOR/A, JEFE/A DE GRUPO, ADMINISTRATIVO/A, JEFE/A DE OBRA, TECNICO/A SIG y CAPATAZ.

En este GRUPO observamos que en la retribución efectiva es del 0% aunque los importes efectivos de este GRUPO son de 16.245 en el caso de los hombres y de 16.165 en el caso de las mujeres por lo que nos da esa diferencia del 0%. Lo que no quiere decir que en la percepción de los complementos salariales y extrasalariales no exista diferencia entre hombres y mujeres y lo detallamos a continuación.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es de un 17 % negativo en el conjunto de la mediana del GRUPO, por lo que en su conjunto las mujeres tienen un salario efectivo un 17% superior al de los hombres.
2. VACACIONES: en este complemento salarial la mediana del conjunto tiene una diferencia del -93% en favor de las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales
3. PAGA VERANO: en este complemento la diferencia es del 100% en favor de las mujeres lo que quiere decir que solamente se les ha abonado a ellas.
4. PAGA NAVIDAD: en este complemento la diferencia es del 100% en favor de las mujeres lo que quiere decir que solamente se les ha abonado a ellas.
5. A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es de un 41% en negativo, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas. Dicho complemento se otorga por la titulación que ostentan, dominio de idiomas, antigüedad.
6. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 100% en favor de las mujeres ya que según el cálculo de las medianas solamente se les ha abonado a ellas.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, ya que según el cálculo de la mediana solamente lo han recibido ellas.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 24 % en positivo lo que quiere decir que son los hombres los que más reciben este complemento extrasalarial.

El siguiente GRUPO sería:

GRUPO 06: Este GRUPO está formado por 2 hombres y 3 mujeres e integran los siguientes puestos de la empresa: RESPONSABLE DE ADMINISTRACION, TECNICO/A DE ESTUDIOS y JEFE/A DE GRUPO. Si analizamos ahora la mediana de los importes efectivos podemos observar que existe brecha salarial de un 33% en negativo, lo que quiere decir que aquí las mujeres obtienen un 33 % más de salario efectivo que los hombres.

Esto vendría motivado por la recepción de los distintos pluses que se reciben y que son los siguientes:

- Vacaciones: en este caso la diferencia es de un 35% en negativo, es decir, las mujeres han recibido un 39%. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales.
- Paga navidad en este caso solamente ha sido recibida por hombres por lo que el porcentaje es del 100%, este complemento se genera entre el 01/07 y el 31/12, nos da este porcentaje porque los contratos anteriores al 2021 podían prorratearlas y los posteriores no pueden prorratear las pagas extras.
- Plus a cuenta convenio en este caso este plus tiene un 28% de diferencia en negativo lo que quiere decir que las mujeres reciben un porcentaje mayor en detrimento de los hombres. Este plus se otorga por la antigüedad, la titulación, si se hablan o no idiomas.
- Plus asistencia en este caso se ha recibido únicamente por los hombres por lo que el porcentaje es del 100%, plus que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible.
- Plus actividad en este caso hay una diferencia de 103% en negativo en favor de las mujeres lo que quiere decir que el porcentaje que reciben las mujeres por este plus es mucho más alto a lo que reciben los hombres, este complemento o plus se otorga de manera adicional a los empleados y empleadas por cada hora o día trabajado según lo que marca el Convenio Colectivo.

- Producción en este caso hay una diferencia del 73% en positivo en favor de los hombres, lo que quiere decir que los hombres han recibido un porcentaje mucho mayor por este complemento, dicho complemento se otorga por la consecución de unos determinados objetivos de productividad, o por el número de tareas/trabajos realizados.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, ya que según el cálculo de la mediana solamente lo han recibido ellos.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 94 % en negativo lo que quiere decir que según la mediana las mujeres han recibido un mayor porcentaje por este complemento extrasalarial.

**2.1.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios**

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.nav	Acta. Conv.	Compl. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot. COMPL. S. AL Eq.	TOTAL SALARIO Eq.	Plus extr.	Tot. Extrasala. rial Eq.	TOTAL Retrib Eq.	
TOTAL						-2%	-7%	9%	-4%	-3%	10%	-23%	14%	-13%	6%					24%	11%	-8%	-56%	7%
Hombre	82	82	3	0	0	3	8.219	691	484	617	1.189	0	31	125	25	1.489	0	0	7.749	15.988	646	819	16.787	
Mujer	7	7	0	0	0	0	8.406	1.231	877	874	1.476	0	726	113	512	2.487	0	0	5.869	14.275	1.025	1.276	15.551	

GRUPO	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.nav	Acta. Conv.	Compl. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot. COMPL. S. AL Eq.	TOTAL SALARIO Eq.	Plus extr.	Tot. Extrasala. rial Eq.	TOTAL Retrib Eq.
GRUPO 01																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	10.807	118	0	340	1.302	0	0	1.916	0	3.017	0	0	5.181	18.048	0	0	18.718	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 03																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04							8%	-2%	-7%	-4%	-7%	-35%	6%	-10%	20%	100%	95%	100%	40%	2%	100%	-34%	20%	
Hombre	72	72	41	0	31	72	7.299	616	661	682	1.017	0	35	155	40	1.559	1.020	1.542	7.098	14.997	1.200	789	16.986	
Mujer	4	4	2	0	2	4	8.828	842	567	525	1.168	0	1210	233	442	1.254	0	38	4.201	11.318	0	1.055	12.373	
GRUPO 05							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	20.154	119	0	0	2.185	0	0	2.154	0	0	0	0	13.095	38.248	0	1.220	40.478	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 06							-5%	-3%	100%	10%	-18%		100%	100%	-5%		9%		6%	-2%	-5%	-28%	-4%	
Hombre	2	2	2	0	0	2	10.044	1.341	0	581	1.911	0	0	447	0	2.545	0	3.167	8.003	18.047	1.045	1.244	19.292	
Mujer	3	3	2	0	0	2	10.512	1.740	763	808	1.887	0	0	0	607	3.545	0	1.848	7.972	18.488	1.572	1.572	20.060	
GRUPO 07																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 08							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	4	4	0	0	0	0	17.400	1.534	0	0	2.318	0	0	2.318	0	1.302	68	16.125	19.927	37.827	572	1.143	38.470	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Si observamos la tabla vemos que el promedio total de las retribuciones equiparadas según la clasificación profesional aplicable a la empresa es de un 7 % en favor de los hombres por lo que no estaríamos ante una brecha salarial efectiva entre ambos sexos.

Si seguimos por los GRUPOS en los que existe representación de ambos sexos, como es el GRUPO 04 y el GRUPO 06, se comprueba que en el GRUPO 04 que el total de la retribución equiparada recibida por este GRUPO es de un 20% en favor de los hombres, una diferencia considerable pero sin llegar al 25% esto es debido a los distintos complementos que son percibidos por unos y por otros, ya que en el caso de:

PLUS ASISTENCIA

PLUS PRODUCCIÓN

PRODUCCIÓN

En estos casos son los hombres los que reciben mayores pluses o directamente solo los perciben ellos al ser un GRUPO muy masculinizado.

Si observamos el GRUPO 06 veremos que en este GRUPO el total de la retribución equiparada recibida por los componentes de dicho GRUPO es de un 4% en negativo, lo que quiere decir que aquí es superior la retribución obtenida por las mujeres que integran el GRUPO.

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.L. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-15%	-273%							100%	100%				-13%	-22%		-98%	-26%
Hombre	82	82	3	0	0	3	7.237	408	0	0	976	0	0	54	0	0	0	0	0	5.620	13.285	0	679	14.182
Mujer	7	7	0	0	0	0	8.296	1.523	0	0	1.417	0	0	0	0	1.373	0	151	0	6.358	16.225	0	1.344	17.830
GRUPO 01																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02							100%				100%			100%				100%		100%	100%		100%	100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	3.570	0	0	0	606	0	0	918	0	0	0	78	0	1.386	4.956	0	407	5.363
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04							-17%	-93%	100%	100%	-34%					100%			27%	7%	24%	-35%	3%	
Hombre	72	72	3	0	0	3	6.511	415	0	0	906	0	0	0	0	0	0	0	5.307	13.125	243	652	13.660	
Mujer	4	4	0	0	0	0	7.594	801	943	878	1.211	0	0	0	0	450	0	0	3.852	12.232	185	879	13.241	
GRUPO 05							100%	100%			100%			100%				100%		100%	100%		100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	26.154	109	0	0	2.985	0	0	2.764	0	0	0	9.106	13.095	39.249	0	1.226	40.475	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 06							-29%	-35%	100%	-28%				100%		-103%	73%		3%	-15%	-94%	-63%	-18%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	10.044	1.341	0	961	1.591	0	0	447	0	2.545	0	3.767	8.003	18.047	1.046	1.244	19.290	
Mujer	3	3	0	0	0	0	12.937	1.812	0	0	2.034	0	0	0	0	5.165	0	1.028	7.729	20.666	2.029	2.029	22.789	
GRUPO 07																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08							100%	100%			100%			100%				100%		100%	100%		100%	100%
Hombre	4	4	0	0	0	0	19.142	1.305	0	0	2.768	0	0	1.285	0	25	0	15.656	19.376	44.606	0	1.143	46.313	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Si observamos la tabla vemos que la mediana total de las retribuciones equiparadas según la clasificación profesional aplicable a la empresa es de un 26 % en favor de las mujeres, estando ligeramente por encima de ese 25% que marca la normativa.

Si seguimos por los GRUPOS en los que existe representación de ambos sexos , como es el GRUPO 04 y el GRUPO 06, se comprueba que en el GRUPO 04 que el total de la retribución equiparada recibida por este GRUPO es de un 3% en favor de los hombres, una diferencia mínima y muy alejada del porcentaje que marca la normativa para estar ante una brecha salarial.

En el caso del GRUPO 06 también observamos que aquí la retribución equiparada recibida por este GRUPO es de -18% a favor de las mujeres, es decir, en este caso la retribución total equiparada de este GRUPO es un 18% más alta en el caso de las mujeres, pero sin llegar a este 25 % que marca la normativa.

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228													
		PERIODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin													

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ver	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.I. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-2%	-84%	-81%	-42%	-27%	100%	-2256%	83%	-1356%	-67%	100%	66%	100%		3%	31%	-64%	-29%	1%
Hombre	82	82	8.219	667	484	617	1.163	0	31	805	35	1.445	915	2.416	1.115	0	17.912	363	623	987	18.899
Mujer	7	7	8.406	1.231	877	874	1.476	0	726	133	512	2.407	0	813	0	0	17.456	251	1.025	1.276	18.733

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ver	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.I. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03			63%	86%	100%	100%	68%		100%	100%		38%	100%	100%	100%	85%	76%	100%	42%	60%	75%
Hombre	47	47	6.096	550	454	603	875	0	54	569	0	1.453	1.189	1.068	1.611	8.426	14.523	278	639	917	15.439
Mujer	1	1	2.254	78	0	0	282	0	0	0	0	900	0	0	0	1.260	3.514	0	370	370	3.884
ESCALA 04			24%	-27%	-35%	-18%	1%		80%	-708%	-24%	100%	83%	100%		10%	17%	11%	-39%	-14%	15%
Hombre	26	26	9.323	647	704	782	1.279	0	0	1.170	111	1.104	728	1.748	603	8.876	18.199	493	477	970	19.168
Mujer	4	4	7.124	822	947	925	1.265	0	1.270	233	897	1.372	0	295	0	8.026	15.149	439	664	1.103	16.253
ESCALA 05			9%	-182%	100%	-89%	-21%		100%		-208%		59%			-24%	-6%	100%	-198%	-68%	-8%
Hombre	3	3	15.414	930	0	641	2.056	0	0	1.219	0	1.696	0	5.547	0	12.090	27.504	541	697	1.238	28.741
Mujer	2	2	14.048	2.624	1.174	1.209	2.496	0	0	0	0	5.231	0	2.258	0	14.994	29.042	0	2.076	2.076	31.117
ESCALA 06																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07			100%	100%			100%		100%		100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	6	6	16.469	1.537	0	0	2.464	0	0	859	0	2.737	46	14.314	0	21.957	38.426	381	1.098	1.479	39.905
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228													
		PERIODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin													

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ve r.	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.J .T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-15%	-273%			-56%		100%	100%	100%					-58%	-33%	100%	-5901%	-44%	-31%
Hombre	82	82	7.237	408	0	0	906	0	0	54	0	0	0	0	0	7.410	15.027	10	9	936	16269
Mujer	7	7	8.296	1.523	0	0	1.417	0	0	0	0	1.373	0	151	0	11.690	19.986	0	564	1344	21330

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Vac.	Pag.ve r.	Pag.na v.	Acta. Conv.	Comp.J .T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus trans.	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03			58%	80%			53%					-4%	100%			81%	74%		13%	53%	73%
Hombre	47	47	5.397	393	0	0	595	0	0	0	0	868	60	0	0	6.728	13.504	0	425	782	14.286
Mujer	1	1	2.254	78	0	0	282	0	0	0	0	900	0	0	0	1.260	3.514	0	370	370	3.884
ESCALA 04			7%	-86%	100%	100%	1%			100%	100%	100%		81%		13%	8%	31%	100%	8%	11%
Hombre	26	26	8.185	409	0	0	1.217	0	0	626	0	0	0	389	0	9.477	16.616	301	0	1.040	18.118
Mujer	4	4	7.594	761	943	878	1.211	0	0	0	883	686	0	75	0	8.290	15.286	207	282	954	16.165
ESCALA 05			-10%	-446%	100%	100%	2%			100%	100%			70%		0%	4%	100%	100%	-69%	3%
Hombre	3	3	12.747	481	0	0	2.551	0	0	894	0	0	0	7.534	0	14.964	30.123	396	0	1.226	32.214
Mujer	2	2	14.048	2.624	1.174	1.209	2.496	0	0	0	0	5.231	0	2.258	0	14.994	29.042	0	2.076	2.076	31.117
ESCALA 06																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07			100%	100%			100%					100%		100%		100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	6	6	15.008	1.543	0	0	2.755	0	0	0	0	2.623	0	11.804	0	20.598	39.330	0	1.077	1.641	40.971
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Como podemos observar la empresa INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA tiene 4 escalas de puestos según la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, dichas escalas se clasifican de la siguiente manera según la puntuación obtenida con la herramienta del Ministerio.

ESCALA 03: INSTALADOR/A

ENCARGADO/A

TECNICO/A SIG

ESCALA 04: JEFE/A DE OBRA

ADMINISTRATIVO/A

JEFE/A DE PRODUCCION

CAPATAZ

OFICINA TECNICA

COMPRAS

ESCALA 05: TECNICO/A DE ESTUDIOS

DIRECTOR/A DE PRODUCCION

RESPONSABLE DE ADMINISTRACION

ESCALA 07: DIRECTOR/A DE DESARROLLO DE NEGOCIO

MANAGER

JEFE/A DE GRUPO.

Si analizamos el promedio de los importes efectivos según la valoración de puestos de trabajo observamos que el total de las retribuciones efectivas del conjunto de la plantilla de INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA es 1 % positivo lo que quiere decir que el promedio de la retribución efectiva de los hombres es 1% más elevado que el de las mujeres de INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA.

Pero si analizamos cada una de las ESCALAS y sus complementos veremos lo siguiente en el caso de los promedios:

ESCALA 03 observamos que hay una brecha del 75% en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres, esto viene motivado porque dicha escala está integrada por 47 hombres y una sola mujer lo que hace que la mayoría de los complementos salariales sean recibidos por hombres lo que hace elevar ese porcentaje. Dichos complementos son los siguientes:

En el caso de los salariales:

1. **SALARIO BASE EFECTIVO:** el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 63% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.
2. **VACACIONES:** en este caso la diferencia sería de 86% en positivo, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.
3. **PAGA VERANO:** aquí la diferencia es de un 100% en positivo, es decir, este complemento solo ha sido recibido por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
4. **PAGA NAVIDAD:** aquí la diferencia es de un 100% en positivo, es decir, este complemento solo ha sido recibido por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
5. **A CUENTA CONVENIO:** aquí la diferencia es de un 68% en positivo, es decir, en este complemento los hombres salen más beneficiados. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.
6. **PLUS CONVENIO:** este complemento es abonado en función de lo estipulado en el Convenio Colectivo siendo normalmente proporcional a la jornada. En este caso este complemento es del 100 % a favor de los hombres.
7. **PLUS ASISTENCIA:** complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100 % en favor de los hombres.
8. **PLUS ACTIVIDAD:** este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 38 % en favor de los hombres.
9. **PLUS PRODUCCION Y PRODUCCION:** complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia de un 100%, en favor de los hombres ya que solamente lo han recibido ellos.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 42 % en positivo lo que quiere decir que los hombres han recibido un mayor porcentaje por este complemento extrasalarial.

ESCALA 04 en este caso no existe brecha salarial propiamente dicha , ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 15% en favor de los hombres, porcentaje que está por debajo del 25% que indica el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores. Pero se deben analizar los complementos salariales y extrasalariales, ya que en éstos si que existen diferencias considerables.

1.SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 24% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.

2.VACACIONES: en este caso la diferencia sería de 27% en negativo, es decir, en éste caso salen más beneficiadas las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

3.PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 35% en negativo, es decir, este complemento ha sido recibido por más mujeres que hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4.PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 80 % en favor de los hombres.

5. INCENTIVOS: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por lograr metas y objetivos específicos establecidos por la empresa. En este caso este complemento es muy superior en lado femenino ya que sobrepasa el 25%.

6. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del -24 % en favor de las mujeres.

7. PLUS PRODUCCION Y PRODUCCION: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 42 % en negativo lo que quiere decir que las mujeres han recibido un mayor porcentaje por este complemento extrasalarial.

ESCALA 05 en este caso no existe brecha salarial propiamente dicha, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es de 8% en negativo, es decir, las mujeres en su promedio total perciben un 8% más que los hombres. Pero se deben analizar los complementos salariales y extrasalariales, ya que en éstos si que existen diferencias considerables.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 8% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.
2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de -182% en negativo, es decir, en este caso salen más más beneficiadas las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.
3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del

01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4.PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un -89%, es decir, este complemento es más beneficioso para las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

5.A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es de un -21%, es decir, en este complemento las mujeres salen más beneficiadas. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.

6.PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.

7.PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del -208 % en favor de las mujeres.

8.PRODUCCION: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 59% en favor de los hombres.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia de un 100%, en favor de los hombres ya que solamente lo han recibido ellos.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del -198% en favor de las mujeres.

Si analizamos la mediana de los importes efectivos según la valoración de puestos de trabajo observamos que en este caso la mediana total de las retribuciones efectivas es de un 31 % negativo lo que quiere decir que la mediana de la retribución efectiva total de las mujeres es un 31% superior a la de los hombres.

Si nos vamos a las escalas vemos lo siguiente:

ESCALA 03 observamos que hay una brecha del 73% en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres, esto viene motivado porque dicha escala está integrada por 47 hombres y una sola mujer lo que hace que la mayoría de los complementos salariales sean recibidos por hombres lo que hace elevar ese porcentaje. Dichos complementos son los siguientes:

1. **SALARIO BASE EFECTIVO:** el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 58% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.
2. **VACACIONES:** en este caso la diferencia sería de 80% en positivo, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.
3. **A CUENTA CONVENIO:** aquí la diferencia es de un 53%, es decir, en este complemento los hombres salen más beneficiados. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.
4. **PLUS ACTIVIDAD:** este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del -4% en favor de las mujeres.
5. **PLUS PRODUCCION:** complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 13 % en favor de los hombres.

ESCALA 04 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 11% positivo. Es decir, no sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Per se analizarán los distintos complementos salariales.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 7% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.
- 2.VACACIONES: en este caso la diferencia sería de -86% en negativo, es decir, en este caso salen más más beneficiadas las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.
- 3.PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres . Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
- 4.PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
- 5.PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.
- 6.INCENTIVOS: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por lograr metas y objetivos específicos establecidos por la empresa. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres.
- 7.PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 100% en favor de los hombres.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia de un 31%, en favor de los hombres.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 100% en favor de las mujeres.

ESCALA 05 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 3% positivo. Es decir, no sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Per se analizarán los distintos complementos salariales.

1.VACACIONES: en este caso la diferencia sería de -446% en negativo, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

2.PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres . Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

3.PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4.PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.

5.PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 100% en favor de las mujeres.

Respecto a los complementos extrasalariales se desprende lo siguiente:

PLUS TRANSPORTE: complemento extrasalarial que se otorga a la plantilla para compensar los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. En este caso la diferencia de un 100%, en favor de los hombres.

PLUS EXTRASALARIAL: complemento extrasalarial que no están ligadas al trabajo que se realiza dentro de la empresa, sino que son pagos para compensar o indemnizar gastos que se han asumido con su dinero. En este caso hay una diferencia del 100% en favor de las mujeres.

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.nav	A cta. Conv.	Comp.l. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea	Plus extr.	Tot Extrasala rial Ea	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-2%	-78%	-81%	-42%	-23%	-2256%	84%	-1356%	-61%		67%			24%	11%		-56%	7%
Hombre	82	82	3	0	0	3	8.219	690	484	617	1.199	0	31	825	35	1.499	0	2.449	0	7.749	15.968	0	819	16.787
Mujer	7	7	0	0	0	0	8.406	1.231	877	874	1.476	0	726	133	512	2.407	0	813	0	5.869	14.275	0	1.276	15.551

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.nav	A.cta. Conv.	Comp.l. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 01																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03																									
							63%	87%	100%	100%	69%		100%	100%		42%		100%	100%	81%	73%		48%	72%	
Hombre	47	47	26	0	21	47	6.096	591	454	603	918	0	54	569	0	1.547	1.124	1.611	6.860	12.956	0	714	13.670		
Mujer	1	1	1	0	0	1	2.254	78	0	0	282	0	0	0	0	900	0	0	1.270	3.524	0	370	3.893		
ESCALA 04																									
							24%	-27%	-35%	-18%	4%		81%	-708%	-24%	100%	83%	100%	20%	22%		-37%	19%		
Hombre	26	26	2	0	0	2	9.323	647	704	782	1.317	0	0	1.236	111	1.104	728	1.748	6.433	15.756	0	808	16.564		
Mujer	4	4	0	0	0	0	7.124	822	947	925	1.265	0	1.270	233	897	1.372	0	295	5.170	12.294	0	1.103	13.397		
ESCALA 05																									
							9%	-182%	100%	-89%	-21%		100%					59%	1%	6%		-68%	3%		
Hombre	3	3	0	0	0	0	15.414	930	0	641	2.056	0	0	1.219	0	1.696	0	5.547	9.700	25.114	0	1.238	26.352		
Mujer	2	2	0	0	0	0	14.048	2.624	1.174	1.209	2.496	0	0	0	0	5.231	0	2.258	9.565	23.613	0	2.076	25.689		
ESCALA 06																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 07																									
							100%	100%			100%		100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	
Hombre	6	6	6	0	0	6	16.469	1.537	0	0	2.464	0	0	859	0	2.737	46	14.314	19.435	35.904	0	1.479	37.383		
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Si analizamos los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo y atendiendo al promedio observamos que el total de las retribuciones efectivas del conjunto de la plantilla de INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA es 7 % positivo lo que quiere decir que el promedio de la retribución efectiva de los hombres es un 7% más elevado que el de las mujeres de INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA. Pero, aunque existe esta diferencia salarial no podemos hablar de brecha salarial entre ambos sexos, ya que la misma está muy lejos del porcentaje que marca el Estatuto de Trabajadores en su artículo 28.3.

Si nos vamos a las escalas vemos lo siguiente:

ESCALA 03 observamos que hay una brecha del 72% en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres, esto viene motivado porque dicha escala está integrada por 47 hombres y una sola mujer lo que hace que la mayoría de los complementos salariales sean recibidos por hombres lo que hace elevar ese porcentaje. Dichos complementos son los siguientes:

1. **SALARIO BASE EFECTIVO:** el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 63% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.
2. **VACACIONES:** en este caso la diferencia sería del 87%, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres que las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

2. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

3. PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4. A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es del 69%, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres que las mujeres. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.

5. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.

6. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 42% en favor de los hombres.

7. PLUS PRODUCCIÓN Y PRODUCCIÓN: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.

ESCALA 04 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 19% positivo, es decir, los hombres tienen una retribución superior. Es decir, no sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Pero se analizarán los distintos complementos salariales.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 24% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, aunque sin llegar a ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.

2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de – 27%, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de los hombres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por los hombres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 81% en favor de los hombres.

5. INCENTIVOS: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por lograr metas y objetivos específicos establecidos por la empresa. En este caso la diferencia es de un -708% en favor de las mujeres.

6. PLUS PRODUCCION: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 83% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

ESCALA 05 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 3% positivo, es decir, los hombres en esta escala perciben una retribución un 35 más alto que las mujeres. Aunque no se sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Pero se analizarán los distintos complementos salariales.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 9% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres.
2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de – 182 %, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales.
3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
4. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.
5. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del -208% en favor de las mujeres.
6. PRODUCCIÓN: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 59% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.na	Acta. Conv.	Comp.J. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus Prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-15%	-273%			-45%		100%		100%		100%			-13%	-22%		-98%	-26%
Hombre	82	82	49	0	33	82	7.237	408	0	0	976	0	0	54	0	0	0	0	0	5.620	13.285	0	679	14.182
Mujer	7	7	4	0	2	6	8.296	1.523	0	0	1.417	0	0	0	0	1.373	0	151	0	6.358	16.225	0	1.344	17.830

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Vac.	Pag.ver	Pag.na	Acta. Conv.	Comp.J. T.	Plus conv.	Plus asist.	Inc.	Plus act.	Plus Prod.	Prod.	Prod.	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							58%	80%			53%					-4%				76%	72%		29%	70%
Hombre	47	47	1	0	0	1	5.397	393	0	0	595	0	0	0	0	868	0	0	0	5.237	12.516	0	522	13.134
Mujer	1	1	0	0	0	0	2.254	78	0	0	282	0	0	0	0	900	0	0	0	1.270	3.524	0	370	3.893
ESCALA 04							7%	-86%	100%	100%	10%		100%	100%	100%		81%		-1%	15%		-42%	12%	
Hombre	26	26	2	0	0	2	8.185	409	0	0	1.345	0	0	804	0	0	389	0	5.533	14.457	0	672	15.126	
Mujer	4	4	0	0	0	0	7.594	761	943	878	1.211	0	0	0	883	686	0	75	0	5.571	12.232	0	954	13.309
ESCALA 05							-10%	-446%	100%	100%	2%		100%		100%		70%		27%	14%		-69%	13%	
Hombre	3	3	3	0	0	3	12.747	481	0	0	2.551	0	0	884	0	0	7.534	0	13.095	27.462	0	1.226	29.553	
Mujer	2	2	1	0	0	1	14.048	2.624	1.174	1.209	2.496	0	0	0	5.231	0	2.258	0	9.565	23.613	0	2.076	25.689	
ESCALA 06																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							100%	100%			100%				100%		100%			100%	100%		100%	100%
Hombre	6	6	6	0	0	6	15.008	1.543	0	0	2.755	0	0	0	0	2.623	0	11.804	0	18.452	36.077	0	1.641	37.718
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Si analizamos los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo y atendiendo a la mediana observamos que el total de las retribuciones efectivas del conjunto de la plantilla de INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA es 26 % en negativo lo que quiere decir que el promedio de la retribución efectiva de las mujeres es un 26 % más elevado que el de los hombres de INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA. Diferencia que está ligeramente por encima de 25% que marca el artículo 28.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Si nos vamos a las escalas vemos lo siguiente:

ESCALA 03 observamos que hay una brecha del 70% en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres, esto viene motivado porque dicha escala está integrada por 47 hombres y una sola mujer lo que hace que la mayoría de los complementos salariales sean recibidos por hombres lo que hace elevar ese porcentaje. Dichos complementos son los siguientes:

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 58% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, superando ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.

2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería del 80%, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres que las mujeres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

- 4.A CUENTA CONVENIO: aquí la diferencia es del 53%, es decir, en este caso salen más beneficiados los hombres que las mujeres. Dicho complemento se otorga por la formación académica, manejo de idiomas, antigüedad.

ESCALA 04 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 12% positivo, es decir, los hombres tienen una retribución superior. Es decir, no sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Pero se analizarán los distintos complementos salariales.

1SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 7% más alto en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, esto se debe a que el número de hombres que compone dicho GRUPO es muy superior al número de mujeres lo que hace que ese promedio sea también superior, aunque sin llegar a ese 25% que marca el Estatuto de los Trabajadores.

2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de – 86%, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales, porcentaje que es tan alto debido a que esta escala solamente está formada por una mujer.

3. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

4. PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.

5 .PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.

6.INCENTIVOS: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por lograr metas y objetivos específicos establecidos por la empresa. En este caso la diferencia es de un -100% en favor de las mujeres.

7. PLUS PRODUCCION: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 81% en favor de los hombres, ya que en esta escala solamente lo han recibido ellos.

8. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del 100% en favor de las mujeres.

ESCALA 05 en este caso no existe brecha salarial ni en positivo ni en negativo, ya que la retribución efectiva que se percibe por el conjunto total de la escala es del 13% positivo, es decir, los hombres en esta escala perciben una retribución un 35 más alto que las mujeres. Aunque no se sobrepasa el 25% que marca la normativa para estar ante una brecha salarial. Pero se analizarán los distintos complementos salariales.

1. SALARIO BASE EFECTIVO: el salario base efectivo sin complementos salariales ni extrasalariales es un 10% más alto en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

2. VACACIONES: en este caso la diferencia sería de – 446 %, es decir, en este caso salen más beneficiadas las mujeres que los hombres. Este plus es una gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales.

2. PAGA VERANO: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.01 al 31.06 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
3. PAGA NAVIDAD: aquí la diferencia es de un 100% en favor de las mujeres, es decir, este complemento ha sido recibido solamente por las mujeres. Este complemento salarial se devenga en el período del 01.07 al 31.12 por lo que aquí puede que haya empleados/as que no hayan generado ese complemento por el tiempo que llevan en la empresa o porque por contrato o convenio se le prorrateen.
4. PLUS ASISTENCIA: complemento que reciben los trabajadores y las trabajadoras por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.
5. PLUS ACTIVIDAD: este complemento es un importe adicional que reciben trabajadores y trabajadoras por cada hora o día trabajado, el cual está definido por Convenio Colectivo. Aquí nos encontramos con un porcentaje del -208% en favor de las mujeres.
6. PRODUCCIÓN: complemento salarial que se otorga a trabajadores y trabajadoras por la realización de un determinado número de tareas realizadas o por objetivos de producción, en este caso la diferencia es de un 70% en favor de los hombres.

Después de todo lo analizado se puede decir que en INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA y analizadas las medianas se podría hablar de una brecha salarial en negativo, por lo que un Plan de actuación para la reducción de las posibles brechas salariales y es el siguiente:

Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales.

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe no existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o analizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos. Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA
- Abarcar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.
- Valorar los puestos feminizados y masculinizados sin estereotipos de género.
- Aplicar acciones positivas que ayuden a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres

Dicha auditoría salarial y evaluación de puestos de trabajo ha sido realizada por la empresa ANISA LEGAL CONSULTING SL.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
7.1 Realización y seguimiento de informes salariales para detectar posibles brechas salariales.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Actualización y revisión anual del informe salarial. Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Primer semestre del 2025.
7.2 Informar a la comisión de igualdad de las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva..	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Auditoría Retributiva.	Primer semestre del 2025.
7.3 Realizar un registro salarial anualmente.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Estudio retributivo anual	Primer semestre del 2025.
7.4 Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Primer semestre del 2025.
7.5 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Análisis de los conceptos salariales.	Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.

Cronograma aplicación.

	Medidas	1 S 2024	2 S 2024	1 S 2025	2 S 2025	1 S 2026	2 S 2026	1 S 2027	2 S 2027	1 S 2028
7.1.1	Seguimiento de la retribución anual									
7.1.2	Informar a la comisión de la Auditoría Retributiva									

7.1.3	Registro anual retributivo								
7.1.4	Análisis cuando la diferencia de salarios sea más de 10%								
7.1.5	Garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos								

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Anexo I del presente Plan de Igualdad. Como previamente no existe, se acuerda durante la Negociación del presente Plan.

Comunicación y lenguaje no sexista.

En la comunicación se intenta no ser sexista en los diferentes medios de publicación.

Violencia de género.

Realizada guía para la situación de violencia de genero.

Aspectos para mejorar de manera general:

- Mayor presencia de mujeres en niveles directivos.
- Mayor presencia de mujeres en puestos técnicos.
- Mejorar salarial para reducir la brecha salarial.
- Buscar beneficios sociales para favorecer la conciliación personal.
- Intentar contratar mujeres en producción de obra (gruista, encargada de obra...),
- Fomentar la formación a las mujeres.

Aspectos positivos:

- Mayor promoción de mujeres.
- Más estables en el ámbito laboral las mujeres.
- Conciliación, en determinados puestos.
- Flexibilidad en condiciones horarias, personal de administración.
- Salarios por encima del Convenio Colectivo que les aplica.
- Acceso a la formación que demanden.

El registro retributivo de GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace referencia la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Período analizado:

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2023 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

Inclusión de importes efectivos y equiparados:

- Importes efectivos: Para el cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución... etcétera.

- Importes equiparados: Para este cálculo se considera el importe resultante de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe percibido en todo el año.

Esas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan los importes percibidos.

- Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor.

El artículo 6.a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1. a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCION
DE LA VALORACION DE PUESTOS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS POR
CATEGORIAS

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS
POR CATEGORÍAS

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCION
DE LA VALORACION DE ESCALAS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS
POR ESCALAS

PROMEDIO IMPORTES EQUIPARADOS
POR ESCALAS

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231									
	PERIODO DE REFERENCIA									
	01-01-23 fecha inicio					31-12-23 fecha fin				

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product .	Product .	Plus trans.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Plus extr.	Plus ropa	Gtos./ oc.	Comp./ T	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		-26%	100%	100%	-99%	3%	100%	55%	62%	-48%	18%	100%	100%	100%	100%	100%	-66%	29%	-2%	100%	100%	100%	100%	100%	-1%	
Hombre	151	151	14.696	205	141	1.515	562	24	714	860	1.046	1.528	1.885	261	5	94	2.043	745	11.628	26.325	125	7	98	66	297	26.621
Mujer	5	5	18.524	0	0	3.020	545	0	324	324	1.549	1.252	0	0	0	0	1.237	8.251	26.775	0	0	0	0	0	0	26.775

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product. Product.	Product. Product.	Plus trans.	Tot COMPL. SAL EF	TOTAL SALAR IO EF	Plus extr.	Plus ropa	Gstos./ oc.	Comp. T	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib. Ef		
IRUPO 01		100%			100%	100%		100%	100%	100%							100%		100%						100%	100%	
Hombre	1	1	6.818	0	0	1.067	332	0	498	498	520	0	0	0	0	0	0	438	3.353	10.171	0	0	0	0	0	0	10.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 02		100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	14	14	13.930	242	0	1.893	460	188	861	902	952	309	2.465	0	50	0	4.493	780	13.596	27.525	11	10	401	173	595	28.121	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 03			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 04		-21%	100%	100%	-117%	24%		51%	60%	-39%	-14%	100%	100%		100%	100%	100%	-66%	30%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	1%	
Hombre	114	114	14.449	242	187	1.366	580	0	818	1.005	1.032	256	1.813	33	0	7	2.146	732	10.215	24.663	157	9	54	10	230	24.893	
Mujer	4	4	17.467	0	0	2.961	442	0	405	405	1.432	292	0	0	0	0	0	1.212	7.147	24.615	0	0	0	0	0	0	24.615
IRUPO 05		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	
Hombre	8	8	15.545	0	0	2.415	573	51	20	20	1.387	10.746	1.796	750	0	0	130	994	18.881	34.425	0	0	379	189	568	34.993	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 06		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%					100%	100%	100%
Hombre	5	5	14.914	0	0	1.998	351	68	390	390	1.141	5.622	4.896	1.200	0	0	0	821	16.876	31.791	0	0	0	964	964	32.754	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 07		-11%			-52%	-40%	100%				-61%	-5%	100%			100%	100%	-93%	-17%	-13%	100%				100%	-13%	
Hombre	6	6	20.542	0	0	2.138	688	48	0	0	1.257	4.855	762	0	0	348	1	693	10.790	31.332	146	0	0	0	146	31.478	
Mujer	1	1	22.751	0	0	3.257	960	0	0	0	2.018	5.091	0	0	0	0	0	1.338	12.665	35.416	0	0	0	0	0	35.416	
IRUPO 08		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%					100%	100%	
Hombre	3	3	15.994	0	0	1.127	520	0	0	0	720	17.984	0	7.893	0	3.783	0	490	32.517	48.510	0	0	0	0	0	48.510	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL - NIF: B22352231
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product. Product.	Product. Product.	Plus trans.	Tot COMPL. SAL EF	TOTAL SALAR IO EF	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib. Ef	
TOTAL		-7%			-187%	-45%				100%	-79%						-84%	27%	4%						6%	
Hombre	151	151	17.575	0	0	1.137	455	0	0	861	1.031	0	0	0	0	0	0	725	9.785	26.676	0	0	0	0	0	27.180
Mujer	5	5	18.867	0	0	3.257	661	0	0	0	1.843	0	0	0	0	0	0	1.338	7.136	25.510	0	0	0	0	0	25.510

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product.	Product.	Plus trans.	Tot COMPL. SAL EF	TOTAL SALAR IO EF	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib EF
GRUPO 01			100%			100%	100%		100%	100%	100%							100%	100%	100%						100%
Hombre	1	1	6.818	0	0	1.067	332	0	498	498	520	0	0	0	0	0	0	438	3.353	10.171	0	0	0	0	0	10.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			100%			100%	100%		100%	100%	100%		100%					100%	100%	100%						100%
Hombre	14	14	16.962	0	0	2.273	163	0	828	1.173	1.094	0	1.146	0	0	0	0	931	11.557	28.845	0	0	0	0	0	30.559
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			-10%			-250%	-2%		100%	100%	-64%							-106%	24%	2%						3%
Hombre	114	114	16.552	0	0	889	482	0	328	1.401	908	0	0	0	0	0	0	618	9.076	25.462	0	0	0	0	0	25.856
Mujer	4	4	18.145	0	0	3.108	492	0	0	0	1.490	0	0	0	0	0	0	1.273	6.888	25.034	0	0	0	0	0	25.034
GRUPO 05			100%			100%	100%				100%	100%						100%	100%	100%						100%
Hombre	8	8	19.851	0	0	3.051	569	0	0	0	1.740	12.805	0	0	0	0	0	1.261	19.879	39.731	0	0	0	0	0	39.731
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06			100%			100%	100%				100%							100%	100%	100%						100%
Hombre	5	5	20.337	0	0	3.295	455	0	0	0	1.819	0	0	0	0	0	0	1.353	11.271	31.608	0	0	0	0	0	31.608
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07			-5%			-13%	-8%				-23%	-74%						-83%	-15%	-18%						-16%
Hombre	6	6	21.749	0	0	2.894	892	0	0	0	1.640	2.931	0	0	0	0	0	731	11.022	30.052	0	0	0	0	0	30.454
Mujer	1	1	22.751	0	0	3.257	960	0	0	0	2.018	5.091	0	0	0	0	0	1.338	12.665	35.416	0	0	0	0	0	35.416
GRUPO 08			100%			100%	100%				100%	100%						100%	100%	100%						100%
Hombre	3	3	16.047	0	0	195	599	0	0	0	188	2.705	0	0	0	0	0	148	11.743	27.790	0	0	0	0	0	27.790
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado el registro retributivo conforme la herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmético del salario total efectivo, complementos salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio de medianas equiparadas).

Existen 17 puestos de trabajo en la empresa y son los siguientes:

- MANAGER
- DIRECTOR/A DE PAÍS
- DIRECTOR/A DE PRODUCCIÓN
- RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN
- JEFE/A DE GRUPO
- JEFE/A DE OBRA
- ENCARGADO/A
- CAPATAZ
- TÉCNICO/A DE ESTUDIOS
- TÉCNICO/A SIG
- ADMINISTRATIVO/A
- TOPÓGRAFO/A
- TÉCNICO/A DE LOGÍSTICA
- MAQUINISTA
- MECÁNICO/A
- PERFORISTA
- LIMPIEZA

La plantilla está en el Grupo Profesional que le corresponde según el vigente Convenio Colectivo; GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 04, GRUPO 05, GRUPO 06, GRUPO 07, GRUPO 08.

Como podemos observar en cuanto al promedio de los importes efectivos por sexo no existe brecha salarial, ya que existe una diferencia del -1% lo que quiere decir que en el conjunto del promedio de toda la plantilla las mujeres tienen un salario un 1% superior al de los hombres.

Si seguimos analizando el promedio de los importes efectivos por GRUPOS observamos lo siguiente:

GRUPO 04: Este grupo es el de mayor acumulación de plantilla ya que está compuesto por 114 hombres y 4 mujeres, integrando los siguientes puestos de trabajo: MAQUINISTAS, PERFORISTAS, TÉCNICO/A LOGÍSTICA, CAPATAZ, ENCARGADO/A, MECÁNICO/A, TÉCNICO/A SIG, ADMINISTRATIVO/A.

En este grupo la retribución efectiva es de un 1% en positivo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 1% superior para los hombres en detrimento de las mujeres. Porcentaje que está muy lejos del 25% que marca el artículo 28.3 ET para hablar de brecha salarial entre ambos sexos.

- Plus Convenio
- Plus Actividad

- Plus Asistencia
- Vacaciones
- Regularización
- Paga verano
- Paga Navidad
- A cuenta convenio
- Complemento volumen absorbible
- Plus producción
- Gratificación
- Mejora voluntaria
- Productividad
- Plus Transporte

Aunque no exista una brecha en el promedio efectivo del salario, sí que se deben analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25 % para ver las diferencias porcentuales que existen entre ambos sexos.

Complementos salariales:

1. **PLUS CONVENIO:** Cantidad extra que el empleado percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda cobrar al trabajador. En este GRUPO hay una diferencia del 100% en favor de los hombres ya que únicamente lo perciben ellos, esto se debe a que las mujeres que están dentro de este GRUPO pertenecen a la categoría de administración por lo que no se contempla este Plus al no trabajar horas o días de más, como sí que es el caso del resto de categorías que conforman el GRUPO.
2. **PLUS ACTIVIDAD:** Complemento salarial fijado en función de circunstancias relativas al trabajo realizado, polivalencia funcional, calidad y cantidad de trabajo. En este complemento hay una diferencia del 100% en favor de los hombres ya que solamente lo reciben ellos.
3. **PLUS ASISTENCIA:** Este plus hace referencia a cada día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este complemento/plus existe una diferencia de -117% lo que quiere decir que en este caso este plus es mucho más elevado para las mujeres que para los hombres, algo que viene determinado por el gran número de hombres que conforma el GRUPO lo que hace que el promedio sea más bajo.
4. **VACACIONES:** Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es de un 24% en favor de los hombres.
5. **PAGA VERANO:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso existe una diferencia del 51% en favor de los hombres dicha diferencia puede venir marcada por la antigüedad o por los importes que se marcan en el Convenio para las distintas categorías que forman el GRUPO.

6. PAGA NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso existe una diferencia del 51% en favor de los hombres dicha diferencia puede venir marcada por la antigüedad o por los importes que se marcan en el Convenio para las distintas categorías que forman el GRUPO.
7. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista a los trabajadores y trabajadoras. En este caso la diferencia es de -39% lo que quiere decir que las mujeres han recibido un mayor porcentaje por este concepto.
8. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.
9. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona dos veces al año, calculado conforme al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% en favor de los hombres ya que solamente ha sido recibido por ellos.
10. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.
11. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -66% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando.
2. PLUS ROPA: Se otorga para compensar el gasto que asume el trabajador por el cuidado y mantenimiento de la ropa de trabajo.
3. GASTOS DE LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se producen fuera del puesto o lugar de trabajo.

En el caso del GRUPO 04 los complementos extrasalariales han sido recibidos únicamente por los hombres debido a las categorías profesionales que conforman dicho GRUPO.

GRUPO 07: Este grupo está formado por 6 hombres y 1 mujer. En este GRUPO la retribución efectiva es de un 13% en negativo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 13% superior en el caso de la mujer con respecto a los hombres.

Aunque no exista una brecha en el promedio efectivo del salario, sí que se deben analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25% para ver las diferencias porcentuales que existen entre ambos sexos.

Complementos salariales:

1. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia a cada día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este complemento/plus existe una diferencia de -52% lo que quiere decir que en este caso este plus es mucho más elevado para las mujeres que para los hombres.
2. VACACIONES: Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es de un -40% en favor de las mujeres.
3. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista a los trabajadores y trabajadoras. En este caso la diferencia es de -61% lo que quiere decir que las mujeres han recibido un mayor porcentaje por este concepto.
4. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.
5. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.

6. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -93% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

Si observamos la mediana de los importes efectivos recibidos por el conjunto de la plantilla observamos que la diferencia que existe entre ambos sexos es de un 6% a favor de los hombres, así que no existe brecha salarial.

GRUPO 04: Este grupo es el de mayor acumulación de plantilla ya que está compuesto por 114 hombres y 4 mujeres. En este GRUPO la retribución efectiva total es de un 3% a favor de los hombres. Pero, aunque no exista brecha salarial sí que analizaremos los distintos complementos salariales y extrasalariales que reciben hombres y mujeres en los GRUPOS que están integrados por ambos sexos.

1. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia por día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso la diferencia es de -250% en favor de las mujeres.
2. PAGA VERANO: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que únicamente ha sido recibida por los hombres.

3. PAGA NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que únicamente ha sido recibida por los hombres.
4. A CUENTA CONVENIO: Con ese complemento se adelanta la subida salarial prevista. En este caso la diferencia es de -64% a favor de las mujeres.
5. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -106% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

GRUPO 07: Este grupo está formado por 6 hombres y 1 mujer. En este GRUPO la retribución efectiva es de un 16% en negativo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 16% superior en el caso de la mujer con respecto a los hombres.

Aunque no exista una brecha en el promedio efectivo del salario, sí que se deben analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25% para ver las diferencias porcentuales que existen entre ambos sexos.

1. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es de -74% en favor de las mujeres.
2. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -83% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Si analizamos el promedio de los importes equiparados observamos que la retribución total equiparada del conjunto de la plantilla es de un 15% en favor de los hombres por lo que no existiría una brecha salarial entre ambos sexos.

Si continuamos analizando los dos GRUPOS que están formados por ambos sexos observamos lo siguiente:

GRUPO 04: En este grupo el total de la retribución equiparada es del 15% a favor de los hombres y aunque no se alcanza el porcentaje del 25 % para hablar de brecha salarial en este grupo, sí que debemos analizar los complementos salariales que estén por encima de ese 25%.

1. PLUS CONVENIO: Cantidad extra que el empleado percibe por hora o día trabajado, su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda cobrar al trabajador. En este caso la diferencia es de un 100% en favor de los hombres.
2. PLUS ACTIVIDAD: Complemento salarial fijado en función de las circunstancias relativas al trabajo realizado, polivalencia funcional, calidad y cantidad del trabajo. En este caso la diferencia es del 100% en favor de los hombres.
3. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia por día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso la diferencia es de -68% a favor de las mujeres.
4. VACACIONES: Consiste en una cantidad fija establecida en el Convenio. En este caso la diferencia de promedio es del 34% a favor de los hombres.
5. PAGA VERANO: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia de promedio es del 54% a favor de los hombres.
6. PAGA NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia de promedio es del 71% a favor de los hombres.
7. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia de promedio es del 100% a favor de los hombres.
8. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona dos veces al año y se calcula conforme al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia de promedio es del 100% a favor de los hombres.
9. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.

10. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -49% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando.
2. PLUS ROPA: Se otorga para compensar el gasto que asume el trabajador por el cuidado y mantenimiento de la ropa de trabajo.
3. GASTOS DE LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se producen fuera del puesto o lugar de trabajo.

En el caso del GRUPO 04 los complementos extrasalariales han sido recibidos únicamente por los hombres debido a las categorías profesionales que conforman dicho GRUPO.

GRUPO 07: Este grupo está formado por 6 hombres y 1 mujer. En este GRUPO la retribución efectiva es de un 3% en negativo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 3% superior en el caso de la mujer con respecto a los hombres.

Aunque no exista una brecha en el promedio efectivo del salario, sí que se deben analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25% para ver las diferencias porcentuales que existen entre ambos sexos.

Complementos salariales:

1. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia a cada día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este complemento/plus existe una diferencia de -32% lo que quiere decir que en este caso este plus es mucho más elevado para las mujeres que para los hombres.
2. VACACIONES: Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es de un -40% en favor de las mujeres.
3. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista a los trabajadores y trabajadoras. En este caso la diferencia es de -41% lo que quiere decir que las mujeres han recibido un mayor porcentaje por este concepto.

4. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.
5. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres, lo que quiere decir que solamente ellos lo reciben al ser un complemento que se otorga en los trabajos a destajo o por unidad de obra.
6. PLUS TRANSPORTE: Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -93% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

2. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

Si analizamos ahora las medianas de los importes equiparados observamos que en este caso el total de la retribución equiparada de toda la plantilla se un 25% superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, por lo que en este caso estaríamos en el tope que marca el Estatuto de los trabajadores en su artículo 28.3.

Si continuamos analizando los dos GRUPOS que están formados por ambos sexos observamos lo siguiente:

GRUPO 04: En este grupo el total de la retribución equiparada es del 24% a favor de los hombres y aunque no se alcanza el porcentaje del 25 % para hablar de brecha salarial en este grupo, sí que debemos analizar los complementos salariales que estén por encima de ese 25%.

1. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia por día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso la diferencia es de -124% en favor de las mujeres.
2. PAGA VERANO: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad

que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que únicamente ha sido recibida por los hombres.

3. **PAGA NAVIDAD:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que únicamente ha sido recibida por los hombres.
4. **PLUS TRANSPORTE:** Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -58% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

GRUPO 07: Este grupo está formado por 6 hombres y 1 mujer. En este GRUPO la retribución efectiva es de un 3%, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 3% superior en el caso de los hombres con respecto a la única mujer que forma parte el GRUPO.

Aunque no exista una brecha en el promedio efectivo del salario, sí que se deben analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25% para ver las diferencias porcentuales que existen entre ambos sexos.

1. **COMPLEMENTO VOLUMEN ABSORVIBLE:** En este caso la diferencia es de -74% en favor de las mujeres.
2. **PLUS TRANSPORTE:** Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -83% por lo que las mujeres los reciben en mayor medida.

Tras analizar los grupos y sus posibles diferencias salariales, haremos lo propio con las distintas ESCALAS.

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231									
	PERIODO DE REFERENCIA									
	01-01-23	fecha inicio								
31-12-23	fecha fin									

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product .	Product .	Plus Trans.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef		
TOTAL		-26%	100%	100%	-99%	3%	100%	55%	62%	-48%	18%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	29%	-2%	100%	100%	100%	100%	100%	-1%		
Hombre	151	151	14.696	205	141	1.515	562	24	714	860	1.046	1.528	1.885	261	5	94	2.043	745	11.628	26.325	125	7	98	66	297	26.621	
Mujer	5	5	18.524	0	0	3.020	545	0	324	324	1.549	1.252	0	0	0	0	0	1.237	8.251	26.775	0	0	0	0	0	0	26.775

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product .	Product .	Plus Trans.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef		
ESCALA 01		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombre	1	1	6.818	0	0	1.067	332	0	498	498	520	0	0	0	0	0	0	438	3.353	10.171	0	0	0	0	0	0	10.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombre	110	110	14.449	251	193	1.350	587	0	847	1.041	1.031	260	1.810	34	0	7	2.207	732	10.350	24.800	163	9	56	11	238	25.038	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03		-39%	100%	100%	-83%	100%	100%	100%	100%	-84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-82%	52%	7%	100%	100%	100%	100%	100%	8%		
Hombre	25	25	13.615	135	0	1.861	437	122	489	512	1.002	3.625	1.955	240	28	0	2.632	767	13.806	27.420	6	6	121	157	290	27.711	
Mujer	1	1	18.867	0	0	3.406	0	0	0	0	1.843	0	0	0	0	0	0	1.385	6.643	25.510	0	0	0	0	0	0	25.510
ESCALA 04		17%	100%	100%	-16%	16%	100%	100%	100%	100%	8%	89%	100%	100%	100%	100%	-34%	33%	22%	100%	100%	100%	100%	100%	23%		
Hombre	8	8	20.438	0	0	2.426	701	36	0	0	1.402	3.641	1.512	0	0	261	1	857	10.838	31.277	110	0	0	0	0	110	31.386
Mujer	3	3	17.001	0	0	2.812	589	0	539	539	1.294	390	0	0	0	0	0	1.152	7.316	24.316	0	0	0	0	0	0	24.316
ESCALA 05		-50%	100%	100%	-48%	-119%	100%	100%	100%	-66%	46%	100%	100%	100%	100%	100%	-48%	22%	-12%	100%	100%	100%	100%	100%	-1%		
Hombre	3	3	15.153	0	0	2.207	439	113	0	0	1.203	9.471	0	2.000	0	0	0	906	16.339	31.493	0	0	1.874	1.606	3.480	34.972	
Mujer	1	1	22.751	0	0	3.257	960	0	0	0	2.018	5.091	0	0	0	0	0	1.338	12.665	35.416	0	0	0	0	0	0	35.416
ESCALA 06		0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombre	4	4	18.390	0	0	1.661	520	0	468	488	1.025	13.488	6.120	5.920	0	2.837	0	711	33.277	51.667	0	0	0	0	0	0	51.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas	Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231																							
	PERIODO DE REFERENCIA																							
	01-01-23 fecha inicio												31-12-23 fecha fin											

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product .	Product .	Plus Trans.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef		
TOTAL		-7%	100%	100%	-187%	-45%	100%	100%	100%	-79%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-84%	27%	4%	100%	100%	100%	100%	6%		
Hombre	151	151	17.575	0	0	1.137	455	0	0	861	1.031	0	0	0	0	0	0	725	9.785	26.676	0	0	0	0	0	0	27.180
Mujer	5	5	18.867	0	0	3.257	661	0	0	0	1.843	0	0	0	0	0	0	1.338	7.136	25.510	0	0	0	0	0	0	25.510

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Plus prod.	Grat.	Mejora vol.	Product.	Product.	Plus Trans.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib. Ef
ESCALA 01		100%			100%	100%		100%	100%	100%							100%	100%	100%						100%
Hombre	1	1	6.818	0	0	1.067	332	0	498	498	520	0	0	0	0	0	0	438	3.353	10.171	0	0	0	0	10.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02		100%			100%	100%		100%	100%	100%							100%	100%	100%						100%
Hombre	110	110	16.552	0	0	889	486	0	581	1.487	908	0	0	0	0	0	0	618	9.177	25.462	0	0	0	0	25.462
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03		-18%			-54%	100%					-79%						-54%	43%	9%						16%
Hombre	25	25	15.940	0	0	2.215	157	0	0	0	1.031	0	0	0	0	0	907	11.647	28.050	0	0	0	0	0	30.538
Mujer	1	1	18.867	0	0	3.406	0	0	0	0	1.843	0	0	0	0	0	1.395	6.643	25.510	0	0	0	0	0	25.510
ESCALA 04		17%			10%	26%					32%						10%	35%	21%						21%
Hombre	8	8	20.997	0	0	3.169	892	0	0	0	1.663	0	0	0	0	0	1.302	11.022	31.111	0	0	0	0	0	31.111
Mujer	3	3	17.423	0	0	2.854	661	0	0	0	1.137	0	0	0	0	0	1.169	7.136	24.559	0	0	0	0	0	24.559
ESCALA 05		-22%			0%	-111%					-21%						0%	-10%	-18%						100%
Hombre	3	3	18.636	0	0	3.267	455	0	0	0	1.667	4.328	0	0	0	0	1.342	11.466	30.103	0	0	0	0	4.818	35.724
Mujer	1	1	22.751	0	0	3.257	960	0	0	0	2.018	5.091	0	0	0	0	1.338	12.665	35.416	0	0	0	0	0	35.416
ESCALA 06																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07		100%			100%	100%					100%	100%					100%	100%	100%						100%
Hombre	4	4	19.778	0	0	1.610	560	0	0	0	1.037	1.353	0	0	0	0	695	23.651	44.464	0	0	0	0	0	44.464
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Como podemos observar la empresa GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL tiene 6 escalas de puestos según la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, dichas escalas se clasifican de la siguiente manera según la puntuación obtenida con la herramienta del Ministerio.

ESCALA 01: LIMPIEZA

ESCALA 02: MAQUINISTA

PERFORISTA

TÉCNICO/A LOGÍSTICA

ESCALA 03: ENCARGADO/A

MECÁNICO/A

TÉCNICO/A SIG

TOPÓGRAFO/A

ESCALA 04: ADMINISTRATIVA/O

CAPATAZ

JEFE/A DE OBRA

ESCALA 05: DIRECTOR/A PRODUCCIÓN

RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN

TÉCNICO/A ESTUDIOS

ESCALA 07: DIRECTOR/A PAÍS

JEFE/A DE GRUPO

MANAGER

Si analizamos el promedio de los importes efectivos según la valoración de puestos de trabajo observamos que el total de las retribuciones efectivas del conjunto de la plantilla de GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL es 1 % negativo lo que quiere decir que el promedio de la retribución efectiva de las mujeres es 1% más elevado que el de hombres de GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.

Aunque no exista brecha salarial si que analizaremos cada una de las ESCALAS que estén formadas por mujeres y hombres y dentro de estas ESCALAS independientemente de que exista o no brecha salarial, analizaremos los complementos salariales y extrasalariales que sean superiores al 25% para así justificar esa diferencia.

ESCALA 03: Esta escala está formada por 25 hombres y 1 mujer. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 8% a favor de los hombres, diferencia que queda muy lejos del 25 % que marca la normativa. Aunque no exista esa brecha sí que analizaremos los distintos complementos que estén por encima de ese 25%.

Complementos salariales:

1. PLUS CONVENIO: Cantidad extra que el empleado percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que le corresponda cobrar al trabajador. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres ya que solamente ellos lo reciben.
2. PLUS ASISTENCIA: Plus que se abona por día efectivo de trabajo y por jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso la diferencia es de un 83% en negativo, lo que quiere decir que este complemento es más beneficioso para la mujer que conforma esta ESCALA.
3. VACACIONES: Consiste en una cantidad fija establecida en el Convenio. En este caso la diferencia es del 100% ya que solamente ha sido percibido por el sector masculino.
4. REGULARIZACIÓN: Consiste en un ajuste salarial. En este caso solamente se ha producido en el sector masculino.

5. PAGA VERANO Y NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En estos casos solamente ha sido percibida por el sector masculino.
6. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona una vez al año, se calcula conforme al Convenio más la antigüedad que corresponde aplicar. Complemento que solamente ha sido recibido por los hombres.
7. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista. En este caso la diferencia es del 84% en negativo por lo que la única mujer que conforma la ESCALA ha recibido mayor porcentaje.
8. COMPLEMENTO VOLUMEN ABSORVIBLE: Bonificación salarial. Aquí solo se ha producido en el caso masculino.
9. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En esta ESCALA solamente lo reciben los hombres.
10. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En esta ESCALA solamente lo reciben los hombres.
11. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo, dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa. En este caso existe una diferencia del 82 % en negativo lo que quiere decir que la única mujer que forma parte de la ESCALA lo recibe en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando.
2. PLUS ROPA: Se otorga para compensar el gasto que asume el trabajador por el cuidado y mantenimiento de la ropa de trabajo.
3. GASTOS DE LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se producen fuera del puesto o lugar de trabajo.
4. COMPLEMENTO IT: Cantidad que percibe un trabajador/a al estar incapacitado temporalmente debido a una enfermedad o lesión.

Dichos complementos han sido recibidos exclusivamente por los hombres que forman la ESCALA.

ESCALA 04: Está formada por 8 hombres y 3 mujeres. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 23% a favor de los hombres. Aunque no exista esa brecha sí que analizaremos los distintos complementos que estén por encima de ese 25%.

1. **REGULARIZACIÓN:** Reajuste de salarios, que en este caso solo se ha producido en el sector masculino por lo que la diferencia es del 100%.
2. **COMPLEMENTO VOLUNTARIO ABSORVIBLE:** Bonificación salarial a trabajadores. Aquí existe una diferencia del 89% a favor de los hombres por lo que se benefician en mayor porcentaje de dicho complemento. Este complemento se debe a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores que permite una reducción en las cargas sociales que deben pagar por parte de la empresa, lo que permite obtener un beneficio económico a los empleados. Por lo que en este caso ha habido más hombres que mujeres que han optado por este complemento.
3. **PLUS PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD:** Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. Estos complementos son recibidos únicamente por los hombres, debido a las categorías profesionales que engloban dicha ESCALA.
4. **PLUS TRANSPORTE:** Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo y está dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a la empresa y viceversa. En este caso la diferencia es del 34% en negativo, lo que indica que en este caso las mujeres que forman la ESCALA salen más beneficiadas.

Complementos extrasalariales:

1. **PLUS EXTRASALARIAL:** Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir a trabajar y que no tendría si no trabajase. Este complemento solamente ha sido recibido por los hombres.

ESCALA 05: Esta escala está formada por 3 hombres y 1 mujer. En esta ESCALA el promedio total de la retribución efectiva es de un 1% en negativo, por lo que no existe ninguna brecha salarial, aunque analizaremos los distintos complementos que puedan estar por encima de ese 25% y se debe justificar.

1. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia por día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso existe una diferencia del -48% lo que significa que las mujeres reciben en mayor porcentaje dicho complemento.
2. VACACIONES: Consiste en una cantidad fija establecida en el Convenio. En este caso existe una diferencia del -119% lo que significa que las mujeres reciben en mayor porcentaje dicho complemento.
3. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista. En este caso la diferencia es del -68% lo que implica que las mayores beneficiadas han sido las mujeres de esta ESCALA.
4. COMPLEMENTO VOLUNTARIO ABSORVIBLE: Bonificación salarial a los trabajadores/as. En este caso la diferencia es de un 46% a favor de los hombres. Este complemento se debe a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores que permite una reducción en las cargas sociales que deben pagar por parte de la empresa, lo que permite obtener un beneficio económico a los empleados. Por lo que en este caso ha habido más hombres que mujeres que han optado por este complemento.
5. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona una vez al año calculado conforme a Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. Dicho complemento solamente ha sido recibido por los hombres.
6. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo el cuál está dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a la empresa y viceversa.

Complementos extrasalariales:

1. GASTOS LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se produzcan fuera del centro de trabajo.
2. COMPLEMENTO IT: Cantidad que percibe un trabajador/a al estar incapacitado/a temporalmente debido a enfermedad o lesión.

Estos dos complementos han sido recibidos únicamente por los hombres.

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS	Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231										
	PERIODO DE REFERENCIA										
	01-01-23 fecha inicio					31-12-23 fecha fin					

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Grat.	Mejora vol.	Produc t.	Produc t.	Plus Trans.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-4%	100%	100%	-53%	15%	100%	58%	73%	-24%	20%	100%	100%	100%	100%	100%	-52%	38%	14%	100%	100%	100%	100%	100%	15%
Hombre	151	151	0	52	0	52	17.744	232	141	1.854	641	31	771	1.182	1.247	1.557	264	5	147	2.168	816	13.403	31.147	229	9	98	66	402	31.549	
Mujer	5	5	0	0	0	0	18.524	0	0	3.020	545	0	324	324	1.549	1.252	0	0	0	0	0	1.237	8.251	26.775	0	0	0	0	0	26.775

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus Con.	Plus Act.	Plus Asis.	Vac.	Reg.	Paga ver.	Paga Nav.	A ct. Conv.	Com. Vol. Absor.	Grat.	Mejora vol.	Produc t.	Produc t.	Plus Trans.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus extr.	Plus ropa	Gstos. Loc.	Comp. IT	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 01							100%															100%	100%						100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	6.818	0	0	1.067	332	0	498	498	520	0	0	0	0	0	0	438	3.353	10.171	0	0	0	0	0	10.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	110	110	0	43	0	43	18.070	288	193	1.762	665	0	919	1.456	1.277	266	38	0	7	2.377	816	12.407	30.477	298	10	56	11	375	30.853	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							-28%	100%		-70%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	-71%	55%	13%	100%	100%	100%	100%	100%	14%
Hombre	25	25	0	6	0	6	14.712	135	0	1.998	450	165	518	633	1.079	3.625	240	33	0	2.632	815	14.675	29.387	12	6	121	157	296	29.683	
Mujer	1	1	0	0	0	0	18.867	0	0	3.406	0	0	0	0	1.843	0	0	0	0	0	0	1.395	6.643	25.510	0	0	0	0	0	25.510
ESCALA 04							22%			-5%	16%	100%			15%	89%			100%	100%	-34%	37%	27%	100%					100%	28%
Hombre	8	8	0	1	0	1	21.843	0	0	2.675	701	36	0	0	1.531	3.641	0	0	261	1	857	11.638	33.481	191	0	0	0	191	33.671	
Mujer	3	3	0	0	0	0	17.001	0	0	2.812	589	0	539	539	1.294	390	0	0	0	0	0	1.152	7.316	24.316	0	0	0	0	0	24.316
ESCALA 05							-50%			-48%	-119%	100%			-68%	46%	100%				-48%	22%	-12%			100%	100%	100%	100%	-1%
Hombre	3	3	0	0	0	0	15.153	0	0	2.207	439	113	0	0	1.203	9.471	2.000	0	0	0	0	906	16.339	31.493	0	0	1.874	1.606	3.480	34.972
Mujer	1	1	0	0	0	0	22.751	0	0	3.257	960	0	0	0	2.018	5.091	0	0	0	0	0	1.338	12.665	35.416	0	0	0	0	0	35.416
ESCALA 06																														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%					100%	
Hombre	4	4	0	2	0	2	24.206	0	0	1.778	732	0	488	488	1.107	14.446	5.920	0	4.839	0	765	36.684	60.890	0	0	0	0	0	60.890	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Si analizamos ahora los promedios de los importes equiparados nos encontramos con que el promedio total de la retribución equiparada en un 15% superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, es decir, el salario total de los hombres en todo su conjunto supera en un 15% al de las mujeres.

Aunque no se puede hablar de una brecha salarial sí que se van a analizar aquellas ESCALAS que estén formadas por hombres y mujeres.

ESCALA 03: En esta ESCALA el total de la retribución equipara es de un 14%, es decir, los hombres reciben un salario un 14% mayor que las mujeres que integran dicha ESCALA. Aunque no hay una diferencia o brecha salarial propiamente dicha sí que hay complementos que rebasan ese 25% y que son los siguientes:

SALARIO BASE: Es el salario que se abona según Convenio sin ningún complemento salarial ni extrasalarial, en este caso existe una diferencia del 28% en negativo lo que quiere decir que el salario base del conjunto de las mujeres que integran esta ESCALA es un 28% más alto que el de los hombres. Diferencia que se debe a que en esta ESCALA solamente hay una mujer frente a los 25 hombres la cuál

desempeña el puesto de TÉCNICO/A SIG teniendo dicho puesto un salario base más alto que el del resto de los puestos que conforman esta ESCALA y que son MECANICO/A, ENCARGADO/A y MECÁNICO/A.

1. PLUS CONVENIO: Cantidad extra que el empleado percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que le corresponda cobrar al trabajador. En este caso la diferencia es del 100 % a favor de los hombres ya que solamente ellos lo reciben.

2. PLUS ASISTENCIA: Plus que se abona por día efectivo de trabajo y por jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso la diferencia es de un 70% en negativo, lo que quiere decir que este complemento es más beneficioso para la mujer que conforma esta ESCALA.

3. VACACIONES: Consiste en una cantidad fija establecida en el Convenio. En este caso la diferencia es del 100% ya que solamente ha sido percibido por el sector masculino.

3. REGULARIZACIÓN: Consiste en un ajuste salarial. En este caso solamente se ha producido en el sector masculino.

4. PAGA VERANO Y NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa al Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En estos casos solamente ha sido percibida por el sector masculino.

5. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona una vez al año, se calcula conforme al Convenio más la antigüedad que corresponde aplicar. Complemento que solamente ha sido recibido por los hombres.

6. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista. En este caso la diferencia es del 71% en negativo por lo que la única mujer que conforma la ESCALA ha recibido mayor porcentaje.

7. COMPLEMENTO VOLUMEN ABSORVIBLE: Bonificación salarial. Aquí solo se ha producido en el caso masculino.

8. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En esta ESCALA solamente lo reciben los hombres.

9. PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En esta ESCALA solamente lo reciben los hombres.

10. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo, dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa. En este caso existe una diferencia del 71 % en negativo lo que quiere decir que la única mujer que forma parte de la ESCALA lo recibe en mayor medida.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo, los cuáles no tendría sino estuviese trabajando.
2. PLUS ROPA: Se otorga para compensar el gasto que asume el trabajador por el cuidado y mantenimiento de la ropa de trabajo.
3. GASTOS DE LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se producen fuera del puesto o lugar de trabajo.
4. COMPLEMENTO IT: Cantidad que percibe un trabajador/a al estar incapacitado temporalmente debido a una enfermedad o lesión.

Dichos complementos han sido recibidos exclusivamente por los hombres que forman la ESCALA.

ESCALA 04: En esta ESCALA el total de la retribución equiparada de un 28%, es decir, aquí si que estaríamos ante una brecha salarial ya que el porcentaje es superior a ese 25% que establece el Estatuto de los Trabajadores, aunque dicha diferencia no obedece a razones sexistas, sino que se debe a los distintos complementos que se perciben y que son los siguientes:

1. COMPLEMENTO VOLUMEN ABSORVIBLE: Bonificación salarial a trabajadores. Aquí existe una diferencia del 89% a favor de los hombres por lo que se benefician en mayor porcentaje de dicho complemento. Este complemento se debe a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores que permite una reducción en las cargas sociales que deben pagar por parte de la empresa, lo que permite obtener un beneficio económico a los empleados. Por lo que en este caso ha habido más hombres que mujeres que han optado por este complemento.
1. PLUS PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. Estos complementos son recibidos únicamente por los hombres, debido a las categorías profesionales que engloban dicha ESCALA.

2. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo y está dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a la empresa y viceversa. En este caso la diferencia es del 34% en negativo, lo que indica que en este caso las mujeres que forman la ESCALA salen más beneficiadas.

Complementos extrasalariales:

1. PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir a trabajar y que no tendría si no trabajase. Este complemento solamente ha sido recibido por los hombres.

ESCALA 05: En esta ESCALA el total de la retribución equiparada es de un -1%, es decir, en este caso no existe ninguna brecha salarial, pero, aunque en el conjunto no exista esta brecha sí que analizaremos los distintos complementos que estén por encima de ese 25%.

SALARIO BASE: Es el salario que se abona según Convenio sin ningún complemento salarial ni extrasalarial, en este caso existe una diferencia del 50% en negativo lo que quiere decir que el salario base del conjunto de las mujeres que integran esta ESCALA es un 50% más alto que el de los hombres. Diferencia que se debe a que en esta ESCALA solamente hay una mujer frente a 3 hombres la cuál desempeña el puesto de RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN teniendo dicho puesto un salario base más alto que el del resto de los puesto que conforman esta ESCALA y que son DIRECTOR/A DE PRODUCCIÓN y TÉCNICO/A DE ESTUDIOS.

7. PLUS ASISTENCIA: Este plus hace referencia por día efectivo de trabajo y jornada completa correspondiente según lo que marca el Convenio. En este caso existe una diferencia del -48% lo que significa que las mujeres reciben en mayor porcentaje dicho complemento.
8. VACACIONES: Consiste en una cantidad fija establecida en el Convenio. En este caso existe una diferencia del -119% lo que significa que las mujeres reciben en mayor porcentaje dicho complemento.
9. A CUENTA CONVENIO: Con este complemento se adelanta la subida salarial prevista. En este caso la diferencia es del -68% lo que implica que las mayores beneficiadas han sido las mujeres de esta ESCALA.
10. COMPLEMENTO VOLUNTARIO ABSORVIBLE: Bonificación salarial a los trabajadores/as. En este caso la diferencia es de un 46% a favor de los hombres. Este complemento se debe a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores que permite una reducción en las cargas sociales que deben pagar por parte de la empresa, lo que permite obtener un beneficio económico a los empleados. Por lo que en este caso ha habido más hombres que mujeres que han optado por este complemento.

11. GRATIFICACIÓN: Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes que se abona una vez al año calculado conforme a Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. Dicho complemento solamente ha sido recibido por los hombres.
12. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico que se abona para acudir al puesto de trabajo el cual está dirigido a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio a la empresa y viceversa.

Complementos extrasalariales:

11. GASTOS LOCOMOCIÓN: Importe económico con el que la empresa compensa al trabajador por los gastos de viaje que se produzcan fuera del centro de trabajo.
12. COMPLEMENTO IT: Cantidad que percibe un trabajador/a al estar incapacitado/a temporalmente debido a enfermedad o lesión.

Estos dos complementos han sido recibidos únicamente por los hombres.

Después de todo lo analizado se puede decir que en GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL y analizadas las medianas se podría hablar de una brecha salarial en negativo, por lo que un Plan de actuación para la reducción de las posibles brechas salariales y es el siguiente:

Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales.

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe no existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o analizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos. Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.
- Abarcar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.
- Valorar los puestos feminizados y masculinizados sin estereotipos de género.
- Aplicar acciones positivas que ayuden a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres

Propuesta de medidas.

La empresa se compromete a implementar las siguientes medidas, aunque no exista brecha salarial con el objetivo de que se fomente la contratación del sexo menos representado, en este caso, de un mayor número de mujeres siempre teniendo en cuenta la realidad del sector de la construcción donde la presencia el sexo masculino es bastante mayor.

Igualmente se manifiesta el compromiso de vigilar que puestos de trabajo de igual valor sean retribuidos con salarios iguales independientemente del sexo de la persona que lo desempeñe.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de	Procesos de selección realizados y candidatos		

<p>idoneidad y competencia, accedan hombres o mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados. ante una misma meritocracia.</p>	<p>seleccionados</p>	<p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p>	<p>Desde la implementación del Plan</p>
---	----------------------	-----------------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Realizar, desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.</p>	<p>Procedimiento de promoción por escrito</p>	<p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p>	<p>Desde la implementación del Plan</p>
<p>La persona trabajadora será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades</p>	<p>La comunicación indicando los motivos de rechazo</p>	<p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p>	<p>Desde la implementación del Plan</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

- Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar registro salarial anual, de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de las categorías profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.	El propio registro salarial	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.
Informar en el caso de que existan cambios en el criterio de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos feminizados o masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos	La comunicación realizada a las personas trabajadoras	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.
En el caso de detectarse una brecha salarial en algún	Medidas establecidas para mitigar la brecha	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.

departamento superior al 20%, la empresa interpondrá medidas correctoras, que corrijan dicha desigualdad.			
---	--	--	--

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

~~**ACCIÓN POSITIVA:** Establecer un sistema de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial~~

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
------------------------	------------------------------

Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad		
Coordina	Responsable de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Identificación de los conceptos retributivos de la empresa.		
Temporalización	Desde la implantación del Plan (1 Trimestre 2024)		
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad
Coordina	Responsable de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Dirección y Responsables de los Departamentos
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales.
Temporalización	Desde la implantación del Plan de Igualdad (1Trimestre 2024)
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de

	género		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

METODOLOGIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

El registro retributivo de ALVIPRE FACTORY SL se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace referencia la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Período analizado:

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2023 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

Inclusión de importes efectivos y equiparados:

- Importes efectivos: Para el cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución... etcétera.

- Importes equiparados: Para este cálculo se considera el importe resultante de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe percibido en todo el año.

Esas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan los importes percibidos.

- Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor.

El artículo 6.a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1. a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN
DE LA VALORACION DE PUESTOS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS POR

CATEGORIAS

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS
POR CATEGORÍAS

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN
DE LA VALORACION DE ESCALAS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS
POR ESCALAS

PROMEDIO IMPORTES EQUIPARADOS
POR ESCALAS

**1.1.a. IMPORTES
EFFECTIVOS
Promedios**

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B9949288€

PERIODO DE REFERENCIA	
01-01-23	fecha inicio
31-12-23	fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus conv.	Mej.vol.	Incen.	Plus prod.	Prod.	A cta. Conv.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Comp. IT	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			11%	9%	100%	72%	67%	78%	64%	57%	32%	100%	9%	12%	31%
Hombre	108	108	9.848	1.748	78	677	3.199	1.163	1.594	8.459	18.308	33	903	936	19.244
Mujer	16	16	8.756	1.590	0	188	1.040	253	574	3.644	12.401	0	823	823	13.223
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus conv.	Mej.vol.	Incen.	Plus prod.	Prod.	A cta. Conv.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Comp. IT	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			17%	17%		89%		100%	44%	82%	65%		18%	18%	64%
Hombre	2	2	18.299	2.640	0	13.765	0	24.649	9.352	50.406	68.705	0	1.421	1.421	70.126
Mujer	1	1	15.249	2.200	0	1.500	0	0	5.265	8.965	24.214	513	1.163	1.163	25.377
GRUPO 02			100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	12	12	13.848	2.214	0	1.784	2.160	2.773	7.310	16.241	30.088	0	1.163	1.163	31.251
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03			-28%	-20%	100%	100%	100%	-4327%	100%	34%	0%	100%	-25%	-18%	-1%
Hombre	20	20	12.502	2.196	423	535	4.948	88	1.732	9.922	22.424	62	1.140	1.202	23.626
Mujer	1	1	15.972	2.640	0	0	0	3.911	0	6.552	22.523	0	1.421	1.421	23.945
GRUPO 04			100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	24	24	11.143	2.021	0	563	3.719	1.721	907	8.930	20.073	67	1.033	1.099	21.173
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05			-20%	-21%			68%		-77%	30%	0%	100%	-21%	-19%	-2%
Hombre	33	33	7.589	1.417	0	0	3.078	0	246	4.741	12.330	9	727	736	13.065
Mujer	9	9	9.084	1.711	0	167	975	16	435	3.303	12.388	0	876	876	13.264
GRUPO 06			14%	13%			26%		100%	24%	18%		12%	12%	17%
Hombre	9	9	7.837	1.491	0	0	2.651	0	129	4.271	12.109	0	758	758	12.867
Mujer	4	4	6.734	1.290	0	0	1.956	0	0	3.246	9.980	0	666	666	10.646
GRUPO 07			100%	100%			100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	8	2.802	541	0	0	736	0	0	1.278	4.079	59	292	350	4.430
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	185	37	0	0	40	0	0	77	262	0	30	30	292

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus conv.	Mej.vol.	Incen.	Plus prod.	Prod.	A cta. Conv.	Tot COMPL.S AL Ea	TOTAL SALARIO Ea	Comp.IT	Plus extr.	Tot Extrasala rial Ea	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							13%	11%	100%	72%	63%	78%	64%	55%	31%	100%	10%	19%	31%
Hombre	108	108	48	16	0	64	11.029	1.968	78	677	3.425	1.171	1.599	8.918	19.948	103	1.019	1.122	21.069
Mujer	16	16	3	6	0	9	9.642	1.758	0	188	1.281	253	574	4.054	13.696	0	913	913	14.609
GRUPO 01							17%	17%		89%		100%	44%	82%	65%		18%	18%	64%
Hombre	2	2	2	0	0	2	18.299	2.640	0	13.765	0	24.649	9.352	50.406	68.705	0	1.421	1.421	70.126
Mujer	1	1	1	0	0	1	15.249	2.200	0	1.500	0	0	5.265	8.965	24.214	0	1.163	1.163	25.377
GRUPO 02							100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	12	12	9	1	0	10	14.131	2.257	0	1.784	2.160	2.844	7.310	16.355	30.486	0	1.186	1.186	31.672
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03							-25%	-18%	100%	100%	100%	-4327%	100%	34%	1%	100%	-22%	-16%	0%
Hombre	20	20	9	2	0	11	12.788	2.245	423	535	4.948	88	1.758	9.999	22.787	62	1.167	1.229	24.016
Mujer	1	1	0	0	0	0	15.972	2.640	0	0	0	3.911	0	6.552	22.523	0	1.421	1.421	23.945
GRUPO 04							100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	24	24	20	0	0	20	11.721	2.127	0	563	3.780	1.721	907	9.098	20.819	289	1.088	1.377	22.196
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05							-19%	-20%			60%		-77%	26%	-2%	100%	-19%	-18%	-3%
Hombre	33	33	6	6	0	12	8.909	1.661	0	0	3.486	0	246	5.393	14.302	9	861	870	15.172
Mujer	9	9	2	3	0	5	10.578	1.995	0	167	1.386	16	435	3.998	14.576	0	1.024	1.024	15.600
GRUPO 06							38%	37%			35%		100%	37%	38%		34%	34%	37%
Hombre	9	9	0	3	0	3	10.866	2.065	0	0	3.025	0	129	5.219	16.085	0	1.019	1.019	17.104
Mujer	4	4	0	2	0	2	6.773	1.297	0	0	1.967	0	0	3.264	10.037	0	671	671	10.709
GRUPO 07							100%	100%			100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	8	2	4	0	6	7.016	1.360	0	0	1.496	0	0	2.856	9.872	327	744	1.071	10.943
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	752	149	0	0	162	0	0	311	1.063	0	120	120	1.183

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado el registro retributivo conforme la herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmético del salario total efectivo, complementos salariales, así como

promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio de medianas equiparadas.

Existen 27 puestos de trabajo en la empresa y son los siguientes:

- MANAGER
- DIRECTOR/A FÁBRICA
- DIRECTOR/A MONTAJE
- JEFE/A EQUIPO DE MONTAJE
- RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN
- JEFE/A EQUIPO
- RESPONSABLE LOGÍSTICA
- RESPONSABLE COMPRAS Y LOGÍSTICA
- ENCARGADO/A OBRA
- ENCARGADO/A
- ADMINISTRATIVO/A
- TÉCNICO/A DE CALIDAD
- TÉCNICO/A COMERCIAL
- TÉCNICO/A SIG
- CAPATAZ
- COMPRAS
- AUXILIAR ORGANIZACIÓN
- FERRALLISTA
- OPERARIO/A
- ALBAÑIL
- OPERARIO/A ALMACÉN
- OPERARIO/A FÁBRICA
- OPERARIO/A METALÚRGICO
- OPERARIO/A OBRA
- OPERARIO/A PRODUCCIÓN
- PEÓN/A ESPECIALISTA
- PEÓN/A ORDINARIO/A

La plantilla está en el Grupo Profesional que le corresponde según el vigente Convenio Colectivo; GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 04, GRUPO 03, GRUPO 04, GRUPO 05, GRUPO 06, GRUPO 07, GRUPO 08.

Como podemos observar en cuanto al promedio de los importes efectivos por sexo nos encontramos que existe brecha salarial, ya que existe una diferencia del 31 % lo que quiere decir que en el conjunto del promedio de toda la plantilla los hombres tienen un salario un 31% por encima de las mujeres.

Brecha que viene motivada por la masculinización de la empresa y del sector al que se dedica la empresa al ser una empresa de fabricación de vigas de hormigón. Esta masculinización provoca o mejor dicho deriva en que en los puestos de mayor rango estén ocupados por hombres al existir

menor número de mujeres en la empresa y esto desemboca en esa diferencia salarial del conjunto de los hombres respecto al conjunto de las mujeres.

Por lo que tras este análisis pasaremos a analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales tanto a nivel general como en los distintos GRUPOS PROFESIONALES que están formados tanto por hombres como por mujeres y que existe esa diferencia salarial entre ambos y que provoca la denominada brecha salarial entre sexos.

COMPLEMENTOS SALARIALES:

-Salario base: salario que viene marcado por Convenio Colectivo dependiendo de la categoría profesional de cada uno de los empleados y empleadas de la empresa. En este caso la diferencia es de un 11% a favor de los hombres algo motivado tal y como hemos explicado al número tan elevado de hombres frente al menor número de mujeres.

-Plus convenio: cantidad extra que el empleado o empleada percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda. En este caso la diferencia es del 9% a favor de los hombres por lo que a nivel general no hay diferencia salarial entre ambos sexos.

-Mejora voluntaria: plus que reciben los empleados y empleadas por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de los empleados y empleadas es una forma de incentivar a toda la plantilla. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que a nivel total lo han recibido únicamente los hombres.

-Incentivos: este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 72% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Plus producción: complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 67% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Producción: complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 78% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-A cuenta convenio: complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 64% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

Si seguimos analizando el promedio de los importes efectivos por GRUPOS observamos lo siguiente:

GRUPO 01: Este grupo está formado por 2 hombres y 1 mujer ocupando los hombres los puestos de DIRECTOR DE FÁBRICA Y MANAGER mientras que la única mujer que integra este GRUPO ocupa el puesto de RESPONSABLE DE ADMINSITRACIÓN

En este grupo la retribución efectiva es de un 64% en positivo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 64% superior para los hombres en detrimento de la mujer que integra dicho GRUPO. Porcentaje que está muy por encima del 25% que marca el artículo 28.3 ET para hablar de brecha salarial entre ambos sexos. Diferencia que viene marcada entre otros por la reducción de jornada del 50% a la que está acogida la empleada lo que provoca la reducción tanto en el salario como en los distintos complementos salariales.

Por lo que a continuación pasaremos a explicar las distintas diferencias que existen

Complementos salariales:

12. INCENTIVOS: este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 89% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

2.PRODUCCIÓN: complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

3.A CUENTA CONVENIO: complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 44% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** Complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente, enfermedad. En este caso solamente lo percibe la mujer al estar en esta situación.

GRUPO 03: Este grupo está formado por 20 hombres y 1 mujer ocupando los hombres los puestos de JEFE DE EQUIPO, RESPONSABLE DE LOGÍSTICA, TÉCNICO/A CALIDAD, TÉCNICO/A COMERCIAL y ocupando la única mujer el puesto de TÉCNICO/A SIG.

En este grupo la retribución efectiva es de un -1% lo que indica que la única mujer que forma el GRUPO tiene un salario un 1% más alto que los hombres, aunque aquí no existe una brecha salarial sí que hay complementos salariales que sobrepasan ese 25% y que merecen una justificación adecuada. Y son los siguientes:

Complementos salariales:

1. **SALARIO BASE:** Salario que viene marcado por Convenio Colectivo conforme al GRUPO o al NIVEL al que pertenece el puesto que se desempeña dentro de la empresa. En este caso el salario base de la única mujer es un 28% más elevado que el del conjunto general de los hombres que conforman el mismo GRUPO. Esta diferencia salarial se debe en gran parte a que de los 4 hombres que forman el GRUPO y que ocupan el puesto de TÉCNICOS DE CALIDAD y RESPONSABLE DE LOGÍSTICA han finalizado sus contratos dos de ellos en el mes de mayo y otro en el mes de agosto por lo que no han tenido continuidad durante todo el 2023 y los otros 2 han empezado a trabajar en el mes de marzo por lo que tampoco han estado contratados durante todo el año. De ahí que salga ese promedio.
2. **MEJORA VOLUNTARIA:** plus que recibe la plantilla por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de empleados y empleadas. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.
3. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos que marca la empresa. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.

4. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.
5. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es de -432% lo que quiere decir que la única mujer que compone el GRUPO ha recibido mayoritariamente este complemento.
6. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia, etcétera y que se aplica según el Convenio Colectivo. En este caso solamente ha sido recibido por los hombres.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** Complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente, enfermedad. Este complemento solo ha sido recibido por los hombres siendo en ese sector donde se ha producido esa incapacidad temporal.
2. **PLUS EXTRASALARIAL:** se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es de un -25% lo que quiere decir que la mujer que forma parte del GRUPO recibe un 25% más en este complemento.

GRUPO 05: este GRUPO está formado por 33 hombres y 9 mujeres ocupando cargos de ADMINISTRATIVA/O, COMPRAS, OPERARIO/A, OPERARIO/AFÁBRICA, OPERARIO/A METALÚRGICO, OPERARIO/A OBRA, AUXILIAR ORGANIZACIÓN. Los puestos de administrativo/, auxiliar organización y operario/a fábrica son los puestos ocupados por las mujeres.

En este grupo la retribución efectiva es de un -2% lo que indica que la única mujer que forma el GRUPO tiene un salario un 2% más alto que los hombres, aunque aquí no existe una brecha salarial sí que hay complementos salariales que sobrepasan ese 25% y que merecen una justificación adecuada. Y son los siguientes:

1. **SALARIO BASE:** Salario que viene marcado por Convenio Colectivo conforme al GRUPO o al NIVEL al que pertenece el puesto que se desempeña dentro de la empresa. En este caso el salario base de las mujeres es un 20% más alto que el de los hombres que conforman el GRUPO.

2. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso hay una diferencia de un 68% a favor de los hombres del GRUPO.
3. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia y que se aplica según el Convenio Colectivo.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente o enfermedad. En este caso los hombres han sido los únicos perceptores de este complemento extrasalarial.

GRUPO 06: este GRUPO está formado por 9 hombres y 4 mujeres los cuáles ocupan los puestos de OPERARIOS/AS, ALBAÑILES, OPERARIOS/AS DE ALMACÉN y OPERARIOS/AS DE FÁBRICA.

En este grupo la retribución efectiva es de un 17% lo que indica que en este caso los hombres del GRUPO perciben un salario un 17% más elevado que las mujeres y aunque no existe brecha salarial sí que hay dos complementos salariales que rebasan ese 25% y son los siguientes:

1. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso hay una diferencia de un 26% en favor de los hombres.
2. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia y que se aplica según el Convenio Colectivo. En este caso dicho complemento ha sido recibido solamente por los hombres.

Si analizamos el promedio de los importes equiparados por grupos observamos que la retribución total equiparada del conjunto de la plantilla es de un 31% en favor de los hombres por lo que aquí también encontramos una brecha salarial al igual que en los importes efectivos.

Brecha que viene motivada por la masculinización de la empresa y del sector al que se dedica la empresa al ser una empresa de fabricación de vigas de hormigón. Esta masculinización provoca o mejor dicho deriva en que en los puestos de mayor rango estén ocupados por hombres al existir menor número de mujeres en la empresa y esto desemboca en esa diferencia salarial del conjunto de los hombres respecto al conjunto de las mujeres.

Por lo que tras este análisis pasaremos a analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales tanto a nivel general como en los distintos GRUPOS PROFESIONALES que están formados tanto por hombres como por mujeres y que existe esa diferencia salarial entre ambos y que provoca la denominada brecha salarial entre sexos.

COMPLEMENTOS SALARIALES:

-Salario base: salario que viene marcado por Convenio Colectivo dependiendo de la categoría profesional de cada uno de los empleados y empleadas de la empresa. En este caso la diferencia es de un 13% a favor de los hombres algo motivado tal y como hemos explicado al número tan elevado de hombres frente al menor número de mujeres.

-Plus convenio: cantidad extra que el empleado o empleada percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda. En este caso la diferencia es del 11% a favor de los hombres por lo que a nivel general no hay diferencia salarial entre ambos sexos.

-Mejora voluntaria: plus que reciben los empleados y empleadas por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de los empleados y empleadas es una forma de incentivar a toda la plantilla. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que a nivel total lo han recibido únicamente los hombres.

-Incentivos: este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 72% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Plus producción: complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 63% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Producción: complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe

aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 78% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-A cuenta convenio: complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 64% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

Complementos extrasalariales:

-Complemento Incapacidad Temporal: es del 100% a favor de los hombres.

Si seguimos analizando el promedio de los importes equiparados por GRUPOS observamos lo siguiente:

GRUPO 01: Este grupo está formado por 2 hombres y 1 mujer ocupando los hombres los puestos de DIRECTOR DE FÁBRICA Y MANAGER mientras que la única mujer que integra este GRUPO ocupa el puesto de RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

En este grupo la retribución efectiva es de un 64% en positivo, es decir, el promedio de la retribución total efectiva es un 64% superior para los hombres en detrimento de la mujer que integra dicho GRUPO. Porcentaje que está muy por encima del 25% que marca el artículo 28.3 ET para hablar de brecha salarial entre ambos sexos. Diferencia que viene marcada entre otros por la reducción de jornada del 50% a la que está acogida la empleada lo que provoca la reducción tanto en el salario como en los distintos complementos salariales.

Por lo que a continuación pasaremos a explicar las distintas diferencias que existen

Complementos salariales:

SALARIO BASE: En este caso la diferencia es de un 17% a favor de los hombres diferencia que viene motivada porque la única mujer que forma parte del GRUPO tiene una reducción de jornada del 50% lo que provoca que su salario base se vea reducido.

1. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 89% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

2.PRODUCCIÓN: complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

3.A CUENTA CONVENIO: complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 44% a favor de los hombres es decir los 2 hombres que están dentro del GRUPO tienen mayor porcentaje en este complemento algo que viene motivado por esa reducción de jornada de la única empleada que forma el GRUPO.

GRUPO 03: Este grupo está formado por 20 hombres y 1 mujer ocupando los hombres los puestos de JEFE DE EQUIPO, RESPONSABLE DE LOGÍSTICA, TÉCNICO/A CALIDAD, TÉCNICO/A COMERCIAL y ocupando la única mujer el puesto de TÉCNICO/A SIG.

En este grupo la retribución efectiva es de un 0% lo que indica que en este GRUPO al realizarse las equiparaciones salariales no existe ninguna diferencia en el total de la retribución equiparada. Aunque sí que existen algunos complementos que están por encima de ese 25%. Y son los siguientes:

Complementos salariales:

1. **SALARIO BASE:** Salario que viene marcado por Convenio Colectivo conforme al GRUPO o al NIVEL al que pertenece el puesto que se desempeña dentro de la empresa. En este caso el salario base de la única mujer es un 25% más elevado que el del conjunto general de los hombres que conforman el mismo GRUPO. Esta diferencia salarial se debe en gran parte a que de los 4 hombres que forman el GRUPO y que ocupan el puesto de TÉCNICOS DE CALIDAD y RESPONSABLE DE LOGÍSTICA han finalizado sus contratos dos de ellos en el mes de mayo y otro en el mes de agosto por lo que no han tenido continuidad durante todo el 2023 y los otros 2 han empezado a trabajar en el mes de marzo por lo que tampoco han estado contratados durante todo el año. De ahí que salga ese promedio.

2. **MEJORA VOLUNTARIA:** plus que recibe la plantilla por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de empleados y empleadas. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.
3. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos que marca la empresa. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.
4. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso solamente ha sido percibido por los hombres.
5. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es de -432% lo que quiere decir que la única mujer que compone el GRUPO ha recibido mayoritariamente este complemento.
6. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia, etcétera y que se aplica según el Convenio Colectivo. En este caso solamente ha sido recibido por los hombres.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** Complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente, enfermedad. Este complemento solo ha sido recibido por los hombres siendo en ese sector donde se ha producido esa incapacidad temporal.

GRUPO 05: este GRUPO está formado por 33 hombres y 9 mujeres ocupando cargos de ADMINISTRATIVA/O, COMPRAS, OPERARIO/A, OPERARIO/AFÁBRICA, OPERARIO/A METALÚRGICO, OPERARIO/A OBRA, AUXILIAR ORGANIZACIÓN. Los puestos de administrativo/, auxiliar organización y operario/a fábrica son los puestos ocupados por las mujeres.

En este grupo la retribución efectiva es de un -3% lo que indica que la única mujer que forma el GRUPO tiene un salario un 3% más alto que los hombres, aunque aquí no existe una brecha salarial sí que hay complementos salariales que sobrepasan ese 25% y que merecen una justificación adecuada. Y son los siguientes:

1. **SALARIO BASE:** Salario que viene marcado por Convenio Colectivo conforme al GRUPO o al NIVEL al que pertenece el puesto que se desempeña dentro de la empresa. En este caso el salario base de las mujeres es un 19% más alto que el de los hombres que conforman el GRUPO. Aunque es un porcentaje elevado está por debajo del 25% que marca la normativa

para hablar de desigualdad salarial algo que se debe fundamentalmente al gran número de hombres que forman parte de este GRUPO.

- 2. PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso hay una diferencia de un 60% a favor de los hombres del GRUPO.
- 3. A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia y que se aplica según el Convenio Colectivo. En este caso las mujeres reciben un 77% más que los hombres.

Complementos extrasalariales:

- 1. COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente o enfermedad. En este caso los hombres han sido los únicos perceptores de este complemento extrasalarial.

GRUPO 06: este GRUPO está formado por 9 hombres y 4 mujeres los cuáles ocupan los puestos de OPERARIOS/AS, ALBAÑILES, OPERARIOS/AS DE ALMACÉN y OPERARIOS/AS DE FÁBRICA.

En este grupo la retribución efectiva es de un 37% lo que indica que en este caso los hombres del GRUPO perciben un salario un 37% más elevado que las mujeres por lo que en este GRUPO al realizarse la equiparación observamos que sí existe brecha salarial y por lo tanto se debe justificar.

- 1. SALARIO BASE:** Salario que viene marcado por Convenio Colectivo conforme al GRUPO o al NIVEL al que pertenece el puesto que se desempeña dentro de la empresa. En este caso el salario base de los hombres es un 38% más alto que el de las mujeres que conforman el GRUPO. En este caso 2 de las mujeres que forman parte del GRUPO tienen un contrato de código 402 (de duración determinada por circunstancias de la producción) uno es de mayo a agosto y el otro empieza y finaliza en el mes de noviembre de ahí que se genere esa diferencia.
- 2. PLUS PRODUCCIÓN:** complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso hay una diferencia de un 35% a favor de los hombres del GRUPO.
- 3. A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idiomas, experiencia y que se aplica según el Convenio Colectivo. En este caso solamente ha sido recibido por los hombres.

Complementos extrasalariales:

PLUS EXTRASALARIAL: Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es de un 34% en favor de los hombres.

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus conv.	Mej.vol.	Incen.	Plus prod.	Prod.	A cta. Conv.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Comp. IT	Plus extr.	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		11%	9%	100%	72%	67%	78%	64%	57%	32%	100%	9%	12%	31%
Hombre	108	9.848	1.748	78	677	3.199	1.163	1.594	8.459	18.308	33	903	936	19.244
Mujer	16	8.756	1.590	0	188	1.040	253	574	3.644	12.401	0	823	823	13.223
ESCALA 01		-6%	-8%			33%		56%	20%	4%	100%	-5%	-2%	4%
Hombre	23	8.389	1.578	0	0	3.307	0	123	5.008	13.398	26	807	834	14.231
Mujer	6	8.887	1.703	0	0	2.213	24	54	3.994	12.880	0	851	851	13.732
ESCALA 02		60%	59%			73%	100%	100%	71%	64%	100%	57%	59%	64%
Hombre	47	7.853	1.453	0	0	3.074	131	223	4.881	12.734	37	739	777	13.511
Mujer	4	3.143	598	0	0	839	0	0	1.438	4.581	0	320	320	4.900
ESCALA 03														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	349	66	0	0	0	0	0	66	415	0	36	36	450
ESCALA 04		-16%	-22%	100%	69%	100%	46%	75%	61%	23%	100%	-23%	-19%	21%
Hombre	34	12.659	2.165	249	1.195	3.564	1.799	3.611	12.583	25.241	36	1.133	1.170	26.411
Mujer	4	14.653	2.640	0	375	0	978	898	4.891	19.544	0	1.395	1.395	20.939
ESCALA 05		14%	17%		48%	100%	100%	39%	57%	37%		18%	18%	37%
Hombre	3	17.634	2.640	0	2.867	1.232	5.548	8.646	20.933	38.567	0	1.416	1.416	39.983
Mujer	1	15.249	2.200	0	1.500	0	0	5.265	8.965	24.214	0	1.163	1.163	25.377
ESCALA 06														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07		100%	100%		100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	18.299	2.640	0	23.930	0	41.689	10.101	78.361	96.660	0	1.421	1.421	98.081
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus conv.	Mej.vol.	Incen.	Plus prod.	Prod.	A cta. Conv.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Ea	Comp. IT	Plus extr.	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							13%	11%	100%	72%	63%	78%	64%	55%	31%	100%	10%	19%	31%
Hombre	108	108	48	16	0	64	11.029	1.968	78	677	3.425	1.171	1.599	8.918	19.948	103	1.019	1.122	21.069
Mujer	16	16	3	6	0	9	9.642	1.758	0	188	1.281	253	574	4.054	13.696	0	913	913	14.609
ESCALA 01							9%	8%			37%		56%	27%	16%	100%	10%	20%	16%
Hombre	23	23	5	4	0	9	9.855	1.863	0	0	3.572	0	123	5.557	15.413	120	965	1.084	16.497
Mujer	6	6	0	1	0	1	8.981	1.722	0	0	2.234	24	54	4.033	13.014	0	867	867	13.880
ESCALA 02							33%	31%			49%	100%	100%	46%	38%	100%	28%	39%	38%
Hombre	47	47	20	9	0	29	9.655	1.788	0	0	3.464	131	223	5.606	15.261	151	912	1.063	16.324
Mujer	4	4	0	4	0	4	6.491	1.235	0	0	1.775	0	0	3.010	9.500	0	652	652	10.153
ESCALA 03							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	556	105	0	0	0	0	0	105	661	0	57	57	718
ESCALA 04							-13%	-19%	100%	69%	100%	46%	75%	61%	24%	100%	-21%	-17%	22%
Hombre	34	34	19	3	0	22	12.927	2.209	249	1.195	3.564	1.824	3.627	12.668	25.595	36	1.157	1.193	26.788
Mujer	4	4	2	0	0	2	14.653	2.640	0	375	0	978	898	4.891	19.544	0	1.395	1.395	20.939
ESCALA 05							14%	17%		48%	100%	100%	39%	57%	37%		18%	18%	37%
Hombre	3	3	3	0	0	3	17.634	2.640	0	2.867	1.232	5.548	8.646	20.933	38.567	0	1.416	1.416	39.983
Mujer	1	1	1	0	0	1	15.249	2.200	0	1.500	0	0	5.265	8.965	24.214	0	1.163	1.163	25.377
ESCALA 06							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	1	1	0	0	1	18.299	2.640	0	23.930	0	41.689	10.101	78.361	96.660	0	1.421	1.421	98.081
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 08																			

Como podemos observar la empresa ALVIPRE FACTORY SL tiene 6 escalas de puestos según la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, dichas escalas se clasifican de la siguiente manera según la puntuación obtenida con la herramienta del Ministerio.

ESCALA 01: ALBAÑIL

- OPERARIO/A ALMACÉN
- OPERARIO/A FÁBRICA
- OPERARIO/A METALÚRGICO
- OPERARIO/A OBRA
- OPERARIO/A PRODUCCIÓN
- PEÓN/A ESPECIALISTA
- PEÓN/A ORDINARIO

ESCALA 02: FERRALLISTA

- OPERARIO/A

ESCALA 03: AUXILIAR ORGANIZACIÓN

ESCALA 04: JEFE/A DE EQUIPO

- RESPONSABLE LOGÍSTICA
- RESPONSABLE COMPRAS Y LOGÍSTICA
- ENCARGADO/A OBRA
- ADMINISTRATIVO/A
- TÉCNICO/A CALIDAD
- TÉCNICO/A COMERCIAL
- TÉCNICO/A SIG
- CAPATAZ
- COMPRAS

ESCALA 05: DIRECTOR/A FÁBRICA

DIRECTOR/A MONTAJE

RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN

ESCALA 07: MANAGER

Si analizamos el promedio de los importes efectivos equiparados por escalas observamos que la retribución total equiparada del conjunto de la plantilla es de un 31% en favor de los hombres por lo que aquí también encontramos una brecha salarial al igual que en los importes efectivos.

Brecha que viene motivada por la masculinización de la empresa y del sector al que se dedica la empresa al ser una empresa de fabricación de vigas de hormigón. Esta masculinización provoca o mejor dicho deriva en que en los puestos de mayor rango estén ocupados por hombres al existir menor número de mujeres en la empresa y esto desemboca en esa diferencia salarial del conjunto de los hombres respecto al conjunto de las mujeres.

Por lo que tras este análisis pasaremos a analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales tanto a nivel general como en las distintas ESCALAS que están formados tanto por hombres como por mujeres y que existe esa diferencia salarial entre ambos y que provoca la denominada brecha salarial entre sexos.

COMPLEMENTOS SALARIALES:

-Salario base: salario que viene marcado por Convenio Colectivo dependiendo de la categoría profesional de cada uno de los empleados y empleadas de la empresa. En este caso la diferencia es de un 11% a favor de los hombres algo motivado tal y como hemos explicado al número tan elevado de hombres frente al menor número de mujeres.

-Plus convenio: cantidad extra que el empleado o empleada percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda. En este caso la diferencia es del 9% a favor de los hombres por lo que a nivel general no hay diferencia salarial entre ambos sexos.

-Mejora voluntaria: plus que reciben los empleados y empleadas por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de los empleados y empleadas es una forma de incentivar a toda la plantilla. En este caso la diferencia es del 100% lo que quiere decir que a nivel total lo han recibido únicamente los hombres.

-Incentivos: este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 72% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Plus producción: complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 67% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-Producción: complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 78% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

-A cuenta convenio: complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 64% a favor de los hombres por lo que a nivel general hay mayor número de hombres que reciben dicho complemento algo que viene motivado por el gran número de hombres que hay en la empresa.

Complementos extrasalariales:

-Complemento Incapacidad Temporal: es del 100% a favor de los hombres.

Si seguimos analizando el promedio de los importes efectivos equiparados por ESCALAS observamos lo siguiente:

ESCALA 01: Esta ESCALA está formada por 23 hombres y 6 mujeres. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 4% a favor de los hombres, diferencia que queda muy lejos del 25 % que marca la normativa. Aunque no exista esa brecha sí que analizaremos los distintos complementos que estén por encima de ese 25%.

Complementos salariales:

1. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 33% a favor de los hombres.

2. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de las mujeres.

3. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 56% a favor de los hombres.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** es del 100% a favor de los hombres.

ESCALA 02: Esta escala está formada por 47 hombres y 4 mujeres. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 64% a favor de los hombres. Por lo que en esta escala existe una brecha salarial la cuál pasaremos a justificar a continuación analizando los distintos complementos que se perciben por parte de la plantilla en esta escala.

Complementos salariales:

1. **SALARIO BASE:** es el salario que viene marcado por Convenio Colectivo dependiendo del nivel profesional asignado a cada uno de los empleados y empleadas que componen la ESCALA, en este caso la diferencia es de un 60% a favor de los hombres algo que viene motivado porque de las 4 mujeres que forman la ESCALA desempeñando el puesto de OPERARIAS han sido contratadas por circunstancias de la producción por un período de 15 días lo que provoca que su salario base sea mucho más bajo que el del resto de los integrantes y si tenemos en cuenta también el elevado número de hombres de la ESCALA también influye en ese promedio.

2. **PLUS CONVENIO:** cantidad extra que el empleado o empleada percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda. En este caso la diferencia es del 59 % a favor de los hombres.

3. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 73% a favor de los hombres.

4. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo

recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

5. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** Complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente, enfermedad. En este caso solamente lo han recibido los hombres.
2. **PLUS EXTRASALARIAL:** Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es de un 57% en favor de los hombres.

ESCALA 04: Esta escala está formada por 34 hombres y 1 mujer. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es del 21%. Por lo que en esta ESCALA no existe brecha salarial propiamente dicha, aunque sí que existen algunos complementos salariales que están por encima de ese 25% y son los siguientes:

1. **MEJORA VOLUNTARIA:** plus que reciben los empleados y empleadas por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de los empleados y empleadas es una forma de incentivar a toda la plantilla. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
2. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 69% a favor de los hombres.
3. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
4. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 46% a favor de los hombres.
5. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 75% a favor de los hombres.

ESCALA 05: Esta escala está formada por 3 hombres y 1 mujer. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 37% a favor de los hombres. Por lo que en esta ESCALA existe una brecha salarial la cuál pasaremos a justificar a continuación analizando los distintos complementos que se perciben por parte de la plantilla en esta escala.

1. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 48% a favor de los hombres.
2. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
3. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
4. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 39% a favor de los hombres.

Si analizamos ahora los promedios de los importes equiparados nos encontramos con que el promedio total de la retribución equiparada en un 31% superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, es decir, el salario total de los hombres en todo su conjunto supera en un 31% al de las mujeres. por lo que aquí también encontramos una brecha salarial.

Brecha que viene motivada por la masculinización de la empresa y del sector al que se dedica la empresa al ser una empresa de fabricación de vigas de hormigón. Esta masculinización provoca o mejor dicho deriva en que en los puestos de mayor rango estén ocupados por hombres al existir menor número de mujeres en la empresa y esto desemboca en esa diferencia salarial del conjunto de los hombres respecto al conjunto de las mujeres.

Por lo que tras este análisis pasaremos a analizar los distintos complementos salariales y extrasalariales tanto a nivel general como en las distintas ESCALAS que están formados tanto por hombres como por mujeres y que existe esa diferencia salarial entre ambos y que provoca la denominada brecha salarial entre sexos.

ESCALA 01: Esta ESCALA está formada por 23 hombres y 6 mujeres. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 16% a favor de los hombres, diferencia que queda muy lejos del 25 %

que marca la normativa. Aunque no exista esa brecha sí que analizaremos los distintos complementos que estén por encima de ese 25%.

Complementos salariales:

1. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 37% a favor de los hombres.
2. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 56% a favor de las mujeres.

Complementos extrasalariales:

1. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** es del 100% a favor de los hombres.

ESCALA 02: Esta escala está formada por 47 hombres y 4 mujeres. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 38% a favor de los hombres. Por lo que en esta escala existe una brecha salarial la cuál pasaremos a justificar a continuación analizando los distintos complementos que se perciben por parte de la plantilla en esta escala.

Complementos salariales:

1. **SALARIO BASE:** es el salario que viene marcado por Convenio Colectivo dependiendo del nivel profesional asignado a cada uno de los empleados y empleadas que componen la ESCALA, en este caso la diferencia es de un 33% a favor de los hombres algo que viene motivado porque de las 4 mujeres que forman la ESCALA desempeñando el puesto de OPERARIAS han sido contratadas por circunstancias de la producción por un período de 15 días lo que provoca que su salario base sea mucho más bajo que el del resto de los integrantes y si tenemos en cuenta también el elevado número de hombres de la ESCALA también influye en ese promedio.
2. **PLUS CONVENIO:** cantidad extra que el empleado o empleada percibe por hora o día trabajado. Su cuantía es fija y puede sumarse a otros complementos que corresponda. En este caso la diferencia es del 31 % a favor de los hombres.
3. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 49% a favor de los hombres.

4. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
5. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

Complementos extrasalariales:

3. **COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL:** Complemento que otorga la empresa cuando un empleado o empleada se encuentra en situación de baja por accidente, enfermedad. En este caso solamente lo han recibido los hombres.
4. **PLUS EXTRASALARIAL:** Se otorga para compensar unos gastos en los que el empleado incurre por ir al puesto de trabajo los cuáles no tendría sino estuviese trabajando. En este caso la diferencia es de un 28% en favor de los hombres.

ESCALA 04: Esta escala está formada por 34 hombres y 1 mujer. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es del 22%. Por lo que en esta ESCALA no existe brecha salarial propiamente dicha, aunque sí que existen algunos complementos salariales que están por encima de ese 25% y son los siguientes:

1. **MEJORA VOLUNTARIA:** plus que reciben los empleados y empleadas por la consecución de distintos objetivos cualitativos y/o cuantitativos independientemente de la disponibilidad de los empleados y empleadas es una forma de incentivar a toda la plantilla. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
2. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 69% a favor de los hombres.
3. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
4. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 46% a favor de los hombres.
5. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 75% a favor de los hombres.

ESCALA 05: Esta escala está formada por 3 hombres y 1 mujer. En esta escala el promedio total de la retribución efectiva es de un 37% a favor de los hombres. Por lo que en esta ESCALA existe una brecha salarial la cuál pasaremos a justificar a continuación analizando los distintos complementos que se perciben por parte de la plantilla en esta escala.

1. **INCENTIVOS:** este plus se otorga por la consecución de los objetivos marcados por la empresa. En este caso la diferencia es del 48% a favor de los hombres.
2. **PLUS PRODUCCIÓN:** complemento que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
3. **PRODUCCIÓN:** complemento que viene motivado por alcanzar unos determinados objetivos marcados ya sea a nivel individual o de empresa independientemente del sexo de quién lo recibe aquí se valora el esfuerzo y el trabajo de cada uno y de cada una. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
4. **A CUENTA CONVENIO:** complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, conocimiento de idiomas, manejo de herramientas, etcétera y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es del 39% a favor de los hombres.

Después de todo lo analizado se puede decir que en ALVIPRE FACTORY SL y analizadas las medianas estaríamos ante una brecha salarial en positivo, lo que quiere decir que tanto en los importes efectivos como en los equiparados que perciben el total de la plantilla al desagregarlos por sexos se obtiene que el conjunto masculino recibe un 31 % más de salario en comparación con el sector femenino. Algo que viene motivado principalmente por la masculinización de la empresa tal y como se ha indicado al principio de dicho análisis.

Ya que esta masculinización contribuye a que los puestos que son de mayor envergadura estén ocupados en mayor medida por el sector masculino.

Así que por todo esto ALVIPRE FACTORY SL ha elaborado un Plan de actuación para la reducción de las posibles brechas salariales y es el siguiente:

Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales.

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe sí que existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) atendiendo tanto a los importes efectivos percibidos como atendiendo a los importes equiparados o analizados.

Por lo que tras este análisis y su resultado se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos. Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes.

Propuesta de medidas.

La empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el objetivo de que se fomente la contratación del sexo menos representado, en este caso, de un mayor número de mujeres siempre teniendo en cuenta la realidad del sector de la fabricación de vigas de hormigón donde la presencia el sexo masculino es bastante mayor.

Igualmente se manifiesta el compromiso de vigilar que puestos de trabajo de igual valor sean retribuidos con salarios iguales independientemente del sexo de la persona que lo desempeñe.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan hombres o mujeres a las vacantes de puestos en	Procesos de selección realizados y candidatos seleccionados	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan

los que estén subrepresentados. ante una misma meritocracia.		
--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar, desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Procedimiento de promoción por escrito	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan
La persona trabajadora será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades	La comunicación indicando los motivos de rechazo	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

- Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar registro salarial anual, de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de las categorías profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.	El propio registro salarial	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.
Informar en el caso de que existan cambios en el criterio de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos feminizados o masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos	La comunicación realizada a las personas trabajadoras	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.
En el caso de detectarse una brecha salarial en algún departamento superior al	Medidas establecidas para mitigar la brecha	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.

<p>20%, la empresa interpondrá medidas correctoras, que corrijan dicha desigualdad.</p>			
---	--	--	--

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

~~**ACCIÓN POSITIVA:** Establecer un sistema de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial~~

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad
Coordina	Responsable de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Identificación de los conceptos retributivos de la empresa.

Temporalización	Desde la implantación del Plan (1 Trimestre 2024)		
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad
Coordina	Responsable de Igualdad

Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
Comunicación	Dirección y Responsables de los Departamentos			
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales.			
Temporalización	Desde la implantación del Plan de Igualdad (1 Trimestre 2024)			
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género			
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO				
Grado cumplimiento indicadores	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">Alto</td> <td style="width: 33%;">Medio</td> <td style="width: 33%;">Bajo</td> </tr> </table>	Alto	Medio	Bajo
Alto	Medio	Bajo		
Resultados obtenidos				
Fecha realización				
Acta comisión nº				

Análisis Retributivo

METODOLOGIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

El registro retributivo de VIALS I MEDI AMBIENTS SA se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace referencia la Disposición

Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Período analizado:

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2023 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

“ El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

Inclusión de importes efectivos y equiparados:

- Importes efectivos: Para el cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución... etcétera.

- Importes equiparados: Para este cálculo se considera el importe resultante de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe percibido en todo el año.

Esas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan los importes percibidos.

- Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor.

El artículo 6.a) del RD 902/2020 indica “ El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1. a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desglosados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN
DE LA VALORACION DE PUESTOS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS POR

CATEGORIAS

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS
POR CATEGORÍAS

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN
DE LA VALORACION DE ESCALAS RD
902/2020

PROMEDIO IMPORTES EFECTIVOS
POR ESCALAS

PROMEDIO IMPORTES EQUIPARADOS
POR ESCALAS

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado el registro retributivo conforme la herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmético del salario total efectivo, complementos salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio de medianas equiparadas.

Existen 11 puestos de trabajo en la empresa y son los siguientes:

- MANAGER
- RESPONSABLE DE ADMINSITRACIÓN
- JEFE/A DE GRUPO
- JEFE/A DE OBRA
- JEFE/A DE PRODUCCIÓN
- CAPATAZ
- TÉCNICO/A DE ESTUDIOS
- TÉCNICO/A SIG
- ENCARGADO/A
- ADMINISTRATIVO/A

- OPERARIO/ DE OBRA

La plantilla está en el Grupo Profesional que le corresponde según el vigente Convenio Colectivo; GRUPO 02, GRUPO 03, GRUPO 04, GRUPO 06, GRUPO 07, GRUPO 08.

Como podemos observar en cuanto al promedio de los importes efectivos y equiparados por sexo se observa que existe brecha salarial, ya que la retribución total efectiva al conjunto de la plantilla tanto en importes efectivos promedios como en importes efectivos equiparados es de un 45 % en positivo lo que significa que los hombres están percibiendo en su conjunto un 45 % más de salario que las mujeres.

Esta diferencia se debe en buena parte a que la empresa VIALS I MEDI AMBIENTS SA es una empresa dedicada al sector de la construcción y obra pública, por lo que la mayoría de los puestos están ocupados por hombres al ser un sector muy masculinizado, algo que ocurre también dentro de la empresa ya que la plantilla está formada por 21 hombres y 9 mujeres.

Diferencia que también viene motivada por los distintos complementos salariales que recibe la plantilla en función de su puesto de trabajo, categoría profesional, desempeño, horas trabajadas, nivel de peligrosidad, etcétera... esto también hace que esa diferencia se acrecenté entre hombres y mujeres.

En este caso los diferentes complementos salariales que perciben son los siguientes:

- 1.PLUS CONVENIO
- 2.VACACIONES
- 3.PLUS PRODUCCIÓN
- 4.GRATIFICACIÓN
- 5.PRODUCCIÓN
- 6.PAGA VERANO
- 7.PAGA NAVIDAD
8. A CUENTA CONVENIO
- 9.PLUS TRANSPORTE

Los diferentes complementos extrasalariales son los siguientes:

1. COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL
2. PLUS EXTRASALARIAL
3. DIETAS
4. GASTOS LOCOMOCIÓN
5. PLUS DESGASTE HERRAMIENTAS

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA	
01-01-23	fecha inicio
31-12-23	fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus conv.	Vac.	Plus prod.	Grat.	Prod.	Pag.ver	Pag.na v.	A cta.Con v.	Plus Transp.	Tot COMP L.SAL	TOTAL SALAR IO Ef	Comp. IT	Plus extr.	Dietas	Gstos. Loc.	Plus des. Herr.	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		27%	31%	17%	80%	100%	91%	-26%	-129%	45%	22%	51%	43%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	45%	
Hombre	21	9.663	5.959	1.170	1.684	3.304	2.590	317	440	3.212	1.317	19.994	29.656	15	448	8	439	14	924	30.580	
Mujer	9	7.077	4.096	970	330	0	223	400	1.009	1.761	1.023	9.812	16.889	0	0	0	0	0	0	0	16.889
GRUPO 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02		100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%								100%
Hombre	5	8.078	5.380	1.207	4.154	0	0	814	1.306	375	1.183	14.420	22.498	0	0	0	0	0	0	0	22.498
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	1.130	558	65	0	0	16	0	327	125	163	1.254	2.384	0	0	0	0	0	0	0	2.384
GRUPO 04		-8%	-3%	-84%	100%		79%	56%	-73%	-26%	-1%	-2%	-4%	100%				100%	100%	-3%	
Hombre	4	8.462	5.284	757	106	0	1.472	649	679	2.206	1.305	12.457	20.918	81	0	0	0	71	152	21.071	
Mujer	4	9.100	5.433	1.395	0	0	307	288	1.174	2.785	1.315	12.697	21.797	0	0	0	0	0	0	0	21.797
GRUPO 05		-2%	-5%	44%	83%							23%	14%								14%
Hombre	1	11.501	6.658	2.683	8.882	0	0	0	0	2.568	1.375	22.166	33.667	0	0	0	0	0	0	0	33.667
Mujer	2	11.682	6.986	1.509	1.485	0	372	1.222	1.866	1.980	1.757	17.176	28.858	0	0	0	0	0	0	0	28.858
GRUPO 06		83%	99%	100%	100%	100%	100%					97%	93%								93%
Hombre	8	9.895	6.055	919	660	6.500	1.346	0	0	4.639	1.328	21.448	31.343	0	0	0	0	0	0	0	31.343
Mujer	1	1.673	43	0	0	0	0	0	0	504	111	658	2.331	0	0	0	0	0	0	0	2.331
GRUPO 07		100%	100%	100%		100%						100%	100%								100%
Hombre	1	15.029	8.701	3.180	0	0	2.273	0	0	12.507	1.786	28.447	43.476	0	0	0	0	0	0	0	43.476
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		100%	100%	100%		100%	100%					100%	100%		100%	100%	100%				100%
Hombre	2	11.491	6.652	1.149	0	8.691	17.729	0	0	2.283	1.367	37.870	49.361	0	4.699	85	4.614	0	9.399	58.760	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA	
01-01-23	fecha inicio
31-12-23	fecha fin

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus conv.	Vac.	Plus prod.	Grat.	Prod.	Pag.ver	Pag.nav	A cta.Con v.	Plus Transp.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eo	Comp.IT	Plus extr.	Dieta s	Gsto s. Loc.	Plus des. Herr.	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						18%	40%	17%	80%	100%	93%	-7%	-9%	29%	24%	52%	41%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	924	34.677
Hombre	21	21	0	3	0	11.364	6.965	1.170	1.684	3.304	3.425	374	507	3.416	1.544	22.389	33.753	15	448	8	439	14	924	34.677	
Mujer	9	9	1	1	0	9.332	4.154	970	330	0	224	400	1.009	2.436	1.172	10.695	20.027	0	0	0	0	0	0	20.027	
GRUPO 01																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 02						100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%	
Hombre	5	5	0	0	0	8.078	5.380	1.207	4.154	0	0	814	1.306	375	1.183	14.420	22.498	0	0	0	0	0	0	22.498	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 03																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	1	0	0	1.208	561	65	0	0	22	0	327	132	163	1.269	2.477	0	0	0	0	0	0	2.477	
GRUPO 04						16%	19%	-84%	100%		79%	70%	-14%	-26%	21%	15%	15%	100%				100%	100%	16%	
Hombre	4	4	0	1	0	10.803	6.718	757	106	0	1.472	947	1.027	2.206	1.661	14.894	25.697	81	0	0	0	71	152	25.850	
Mujer	4	4	0	0	0	9.100	5.433	1.395	0	0	307	288	1.174	2.785	1.315	12.697	21.797	0	0	0	0	0	0	21.797	
GRUPO 05						-2%	-5%	44%	83%					23%	-28%	23%	14%							14%	
Hombre	1	1	0	0	0	11.501	6.658	2.683	8.882	0	0	0	0	2.568	1.375	22.166	33.667	0	0	0	0	0	0	33.667	
Mujer	2	2	0	0	0	11.682	6.986	1.509	1.485	0	372	1.222	1.866	1.980	1.757	17.176	28.858	0	0	0	0	0	0	28.858	
GRUPO 06						-87%	92%	100%	100%	100%	100%			-35%	7%	63%	12%							12%	
Hombre	8	8	0	1	0	11.678	7.103	919	660	6.500	1.346	0	4.874	1.566	22.968	34.646	0	0	0	0	0	0	0	34.646	
Mujer	1	1	0	1	0	21.814	562	0	0	0	0	0	6.566	1.449	8.577	30.391	0	0	0	0	0	0	0	30.391	
GRUPO 07						100%	100%	100%		100%				100%	100%	100%	100%							100%	
Hombre	1	1	0	0	0	15.029	8.701	3.180	0	0	2.273	0	0	12.507	1.786	28.447	43.476	0	0	0	0	0	0	43.476	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 08						100%	100%	100%		100%	100%			100%	100%	100%	100%							100%	
Hombre	2	2	0	1	0	17.540	10.154	1.149	0	8.691	26.495	0	0	3.492	2.090	52.071	69.611	0	4.699	85	4.614	0	9.399	79.010	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

**1.1.b. IMPORTES
EFFECTIVOS
Promedios**

Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus conv.	Vac.	Plus prod.	Grat.	Prod.	Pag.ver	Pag.na v.	A cta.Con v.	Plus Transp.	Tot COMPLS SAL Ef	TOTAL SALARIO O Ef	Comp. IT	Plus extr.	Dieta s	Gstos. Loc.	Plus des. Herr.	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib Ef			
TOTAL		27%	31%	17%	80%	100%	91%	-129%	45%	22%		51%	43%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	924	30.580		
Hombre	21	21	9.663	5.959	1.170	1.684	3.304	2.590	317	440	3.212	1.317	19.994	29.656	15	448	8	439	14	924	30.580		
Mujer	9	9	7.077	4.096	970	330	0	223	400	1.009	1.761	1.023	9.812	16.889	0	0	0	0	0	0	16.889		
ESCALA 01																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02			100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%										100%
Hombre	5	5	8.078	5.380	1.207	4.154	0	0	814	1.306	375	1.183	14.420	22.498	0	0	0	0	0	0	0	0	22.498
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1.130	558	65	0	16	0	327	125	163	1.254	2.384	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.384
ESCALA 04			16%	21%	-13%	97%	100%	82%	-372%	37%	14%	41%	33%	100%					100%	100%	33%	33%	
Hombre	13	13	9.578	5.864	1.005	1.122	4.000	1.281	200	209	3.731	1.324	18.737	28.314	25	0	0	0	22	47	28.361		
Mujer	6	6	8.001	4.619	1.134	34	0	235	599	986	2.359	1.145	11.111	19.112	0	0	0	0	0	0	0	0	19.112
ESCALA 05			11%	8%	43%		75%		88%	-13%		33%	25%										25%
Hombre	1	1	15.029	8.701	3.180	0	0	2.273	0	0	12.507	1.786	28.447	43.476	0	0	0	0	0	0	0	0	43.476
Mujer	1	1	13.429	8.031	1.797	2.765	0	564	0	2.516	1.448	2.013	19.133	32.562	0	0	0	0	0	0	0	0	32.562
ESCALA 06																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07			100%	100%	100%		100%	100%		100%	100%	100%	100%										100%
Hombre	2	2	11.491	6.652	1.149	0	8.691	17.729	0	0	2.283	1.367	37.870	49.361	0	4.699	85	4.614	0	9.399	58.760		
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

Razón Social: MALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus conv.	Vac.	Plus prod.	Grat.	Prod.	Pag.ver	Pag.nav	A cta.Con v.	Plus Transp.	Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea	Comp. IT	Plus extr.	Dietas	Gstos. Loc.	Plus des. Herr.	Tot Extrasala rial Ea	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							18%	40%	17%	80%	100%	93%	-7%	-99%	29%	24%	52%	41%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	924	34.677
Hombre	21	21	0	3	0	3	11.364	6.965	1.170	1.684	3.304	3.425	374	507	3.416	1.544	22.389	33.753	15	448	8	439	14	924	34.677	
Mujer	9	9	1	1	0	2	9.332	4.154	970	330	0	224	400	1.009	2.436	1.172	10.695	20.027	0	0	0	0	0	0	20.027	
ESCALA 01							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	5	5	0	0	0	0	8.078	5.380	1.207	4.154	0	0	814	1.306	375	1.183	14.420	22.498	0	0	0	0	0	0	0	22.498
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1	0	0	1	1.208	561	65	0	0	22	0	327	132	163	1.269	2.477	0	0	0	0	0	0	0	2.477
ESCALA 04							0%	32%	-13%	97%	100%	82%	-106%	-212%	13%	13%	39%	25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	25%
Hombre	13	13	0	2	0	2	11.395	6.950	1.005	1.122	4.000	1.281	291	316	3.875	1.580	20.422	31.817	25	0	0	0	22	47	31.864	
Mujer	6	6	0	1	0	1	11.358	4.706	1.134	34	0	235	599	986	3.369	1.368	12.431	23.788	0	0	0	0	0	0	0	23.788
ESCALA 05							11%	8%	43%	75%	75%	75%	0	0	88%	-13%	33%	25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	25%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.029	8.701	3.180	0	0	2.273	0	0	12.507	1.786	28.447	43.476	0	0	0	0	0	0	0	43.476
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.429	8.031	1.797	2.765	0	564	0	2.516	1.448	2.013	19.133	32.562	0	0	0	0	0	0	0	32.562
ESCALA 06							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	1	0	1	17.540	10.154	1.149	0	8.691	26.495	0	0	3.492	2.090	52.071	69.611	0	4.699	85	4.614	0	9.399	79.010	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Si analizamos el promedio de los importes efectivos y de los equiparados por los GRUPOS en los que existe representación de ambos sexos veremos lo siguiente:

GRUPO 04, el cual está integrado por 4 hombres y 4 mujeres. Aquí el total de la Retribución efectiva del GRUPO es de un 3 % en negativo lo que quiere decir que en este GRUPO el salario de las mujeres es un 3% más alto que el de los hombres. Aunque no exista brecha salarial en este caso sí que hay una serie de complementos que están por encima del 25% y que deben ser debidamente justificados. Son los siguientes:

1. **VACACIONES:** Complemento salarial que viene determinado por cada uno de los niveles y categorías profesionales. En este caso la diferencia es del 84% en negativo lo que quiere decir que las mujeres reciben este complemento en mayor porcentaje.

2. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres que son los que han cobrado dicho complemento.
3. PAGA VERANO: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 56% en favor de los hombres.
4. PAGA NAVIDAD: Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del -73% en favor de las mujeres del GRUPO.
5. A CUENTA CONVENIO: Complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, nivel de idiomas, manejo de herramientas, etcétera. En este caso la diferencia es de -26% a favor de las mujeres.

Complementos extrasalariales:

1. COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL: Cantidad de dinero que la empresa añade a la nómina del trabajador que se encuentra de baja. En este la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
2. PLUS DESGASTE HERRAMIENTAS: Complemento que trata de compensar el gasto que supone para el trabajador al aportar sus propias herramientas para la realización de trabajos propios de la empresa. En este caso solo se les abona a los hombres.

GRUPO 05 el cual está integrado por 1 hombre y 2 mujeres. Aquí el total de la Retribución efectiva del GRUPO es de un 14% en positivo lo que quiere decir que en este GRUPO el salario de los hombres es un 14% más alto que el de las mujeres. Aunque no exista brecha salarial en este caso sí que hay una serie de complementos que están por encima del 25% y que deben ser debidamente justificados. Son los siguientes:

1. VACACIONES: Complemento que viene determinado por cada uno de los niveles y categorías profesionales. En este caso la diferencia es del 44% en positivo por lo que dicho complemento ha sido percibido en mayor porcentaje por el único hombre que forma parte de este GRUPO.
2. PLUS PRODUCCIÓN: Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 83% en favor del único hombre que forma el GRUPO.

3. **PRODUCCIÓN:** Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de las mujeres.
4. **PAGA VERANO:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% a favor de las mujeres.
5. **PAGA NAVIDAD:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 100% a favor de las mujeres.
6. **PLUS TRANSPORTE:** Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa. En este caso la diferencia es de -28% en favor de las mujeres.

GRUPO 06 el cual está integrado por 8 hombres y 1 mujer. Aquí el total de la Retribución efectiva del GRUPO es de un 93% en positivo lo que quiere decir que en este GRUPO el salario de los hombres es un 93% más alto que el de la única mujer que forma el GRUPO. En este GRUPO existe una diferencia salarial muy elevada algo que se debe a que la única mujer que forma parte del GRUPO finalizó su relación con la empresa el 28.01.23 por lo que solamente tuvo relación laboral con la misma los primeros 28 días del año de ahí la diferencia tan elevado que vemos tanto en la retribución total efectiva del conjunto del GRUPO como las diferencias que hay en los distintos complementos que se reciben por parte del empleados y empleadas en este GRUPO los cuales pasaremos a explicar a continuación.

1. **SALARIO BASE:** Salario que viene fijado por Convenio dependiendo de cada nivel/categoría o puesto profesional. En este caso debido al poco tiempo que ha permanecido la única trabajadora que forma parte del GRUPO en la empresa a la fecha de realización de la auditoría la diferencia es de un 83% a favor de los hombres.
2. **PLUS CONVENIO:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es del 99% en positivo.
3. **VACACIONES:** Complemento que viene determinado por cada uno de los niveles y categorías profesionales. La diferencia es del 100% a favor de los hombres.
4. **PLUS PRODUCCIÓN:** Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.

5. **GRATIFICACIÓN:** Complemento salarial de vencimiento periódico que se abona una vez al año y se calcula conforme al Convenio Colectivo más la antigüedad que corresponde aplicar.
6. **PRODUCTIVIDAD:** Este se debe a haber alcanzado unos determinados objetivos marcados, ya sea a nivel individual como a nivel de empresa o departamento independientemente del sexo de quién lo recibe, se valora el esfuerzo y la dedicación del trabajador o trabajadora. En este caso la diferencia es del 100% en positivo por lo que aquí los hombres del GRUPO han recibido mayoritariamente dicho complemento.
7. **A CUENTA CONVENIO:** Complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, nivel de idiomas, manejo de herramientas, etcétera. En este caso la diferencia es de un 89% en favor de los hombres.
8. **PLUS TRANSPORTE:** Complemento salarial que se abona para suplir y compensar los gastos de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo y viceversa.

Si analizamos el promedio de los importes efectivos y de los equiparados por las distintas ESCALAS según la VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO nos encontramos con esa brecha salarial del 45% en el caso de los importes efectivos y de un 42% en el caso de los equiparados brecha que se debe como se ha comentado con anterioridad a la existencia de más hombres que mujeres en la empresa lo que provoca que los puestos de mayor envergadura estén ocupados por hombres.

Brecha que también viene motivada por los distintos complementos que recibe la plantilla de la empresa y que a continuación analizaremos en aquellas ESCALAS que convergen ambos sexos.

ESCALA 04 dicha escala está integrada por 13 hombres y 6 mujeres. Aquí el total de la retribución efectiva de la ESCALA es de un 33% en positivo lo que quiere decir que en esta ESCALA el salario de los hombres es un 33% más alto que el de las mujeres por lo que nos encontramos ante una brecha salarial en dicha ESCALA ya que muchos de los complementos que se reciben en esta ESCALA están muy por encima del 25% por lo que se deben justificar. Y son los siguientes:

1. **PLUS PRODUCCIÓN:** Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 97% a favor de los hombres. Este porcentaje se debe a que los puestos que integran esta ESCALA son TÉCNICO/A SIG, TÉCNICO/A ESTUDIOS, JEFE/A PRODUCCIÓN, ENCARGADO/A, CAPATAZ y JEFE/A DE OBRA y aunque varios de estos puestos están ocupados por mujeres en esta ESCALA siguen estando en minoría por lo que el porcentaje es más elevado a favor de los hombres.

2. **GRATIFICACIÓN:** Complemento salarial de vencimiento periódico que se abona una vez al año y se calcula conforme al Convenio Colectivo más la antigüedad que corresponda. En este caso la diferencia es del 100% a favor de los hombres.
3. **PRODUCCIÓN:** Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 82% a favor de los hombres.
4. **PAGA VERANO:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es de -200% a favor de las mujeres.
5. **PAGA NAVIDAD:** Complemento salarial que tiene un vencimiento superior al mes. Su importe se calcula en base a la cuantía reflejada en el Convenio más la antigüedad que corresponda aplicar. En este caso la diferencia es de -372% en favor de las mujeres.
6. **A CUENTA CONVENIO:** Complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios, idioma, experiencia, etcétera. En este caso la diferencia es del 37% a favor de los hombres.

ESCALA 05 dicha escala está integrada por 1 hombre y 1 mujer. Aquí el total de la retribución efectiva de la ESCALA es de un 25% en positivo lo que quiere decir que en esta ESCALA el salario de los hombres es un 25% más alto que el de las mujeres por lo que existe brecha salarial ya que el porcentaje está en el máximo que marca la Ley por lo que se debe justificar debidamente a través de los distintos complementos. Y que son los siguientes:

1. **VACACIONES:** Gratificación extraordinaria que viene determinada por cada uno de los niveles y categorías profesionales. En este caso la diferencia es del 43% a favor de los hombres.
2. **PRODUCCIÓN:** **Complemento salarial que se fija en función de los resultados del trabajo o por haber alcanzado unos objetivos previstos. En este caso la diferencia es del 75% en favor de los hombres diferencia que es tan elevada porque esta ESCALA está formada por la Responsable de Administración y el Jefe de Grupo el cual se encarga de supervisar y controlar la ejecución de las obras que le son asignadas en base a unos plazos y unos costes y a partir de la consecución de esos objetivos el plus es mayor de ahí que la diferencia sea tan elevada ya que en este puesto la producción es mayor que en el puesto de Responsable de Administración.**
3. **A CUENTA CONVENIO:** Complemento salarial que se basa en la antigüedad, nivel de estudios y se aplica según lo que marca el Convenio Colectivo. En este caso la diferencia es de un 88% en positivo lo que quiere decir que los hombres que forman esta ESCALA han recibido en mayor porcentaje dicho complemento.

Después de todo lo analizado se puede decir que en VIALS I MEDI AMBIENTS SA y analizadas las medianas estaríamos ante una brecha salarial en positivo, lo que quiere decir que tanto en los importes efectivos como en los equiparados que perciben el total de la plantilla al desagregarlos por sexos se obtiene que el conjunto masculino recibe un 45% más de salario en comparación con el sector femenino. Algo que viene motivado principalmente por la masculinización de la empresa tal y como se ha indicado al principio de dicho análisis.

Ya que esta masculinización contribuye a que los puestos que son de mayor envergadura estén ocupados en mayor medida por el sector masculino.

Así que por todo esto VIALS I MEDI AMBIENTS SA ha elaborado un Plan de actuación para la reducción de las posibles brechas salariales y es el siguiente:

Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales.

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe sí que existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) atendiendo tanto a los importes efectivos percibidos como atendiendo a los importes equiparados o analizados.

Por lo que tras este análisis y su resultado se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos. Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes.

Propuesta de medidas.

La empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el objetivo de que se fomente la contratación del sexo menos representado, en este caso, de un mayor número de mujeres siempre teniendo en cuenta la realidad del sector de la construcción donde la presencia el sexo masculino es bastante mayor.

Igualmente se manifiesta el compromiso de vigilar que puestos de trabajo de igual valor sean retribuidos con salarios iguales independientemente del sexo de la persona que lo desempeñe.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan hombres o mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados. ante una misma meritocracia.	Procesos de selección realizados y candidatos seleccionados	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar, desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que	Procedimiento de promoción por escrito	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan

rigen la evaluación de competencias.			
La persona trabajadora será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades	La comunicación indicando los motivos de rechazo	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implementación del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

- Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar registro salarial anual, de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de las categorías profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.	El propio registro salarial	JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO	Desde la implantación del Plan.

<p>Informar en el caso de que existan cambios en el criterio de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos feminizados o masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos</p>	<p>La comunicación realizada a las personas trabajadoras</p>	<p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p>	<p>Desde la implantación del Plan.</p>
<p>En el caso de detectarse una brecha salarial en algún departamento superior al 20%, la empresa interpondrá medidas correctoras, que corrijan dicha desigualdad.</p>	<p>Medidas establecidas para mitigar la brecha</p>	<p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p>	<p>Desde la implantación del Plan.</p>

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

~~**ACCIÓN POSITIVA:** Establecer un sistema de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial~~

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad		
Coordina	Responsable de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Identificación de los conceptos retributivos de la empresa.		
Temporalización	Desde la implantación del Plan (1 Trimestre 2024)		
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Responsable de Igualdad
Coordina	Responsable de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Dirección y Responsables de los Departamentos
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales.
Temporalización	Desde la implantación del Plan de Igualdad (1Trimestre 2024)
Control y seguimiento	Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	

Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

Objetivos del Plan de Igualdad.

Los objetivos del Plan de Igualdad para GRUPO MARCO son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

Plan de Igualdad.

1. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD GRUPO MARCO.

0. Responsable de igualdad

OBJETIVO	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
-----------------	--

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
0.1 Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	RRHH	Departamento de RRHH	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar	Primer semestre del año 2024
0.2 Crear o habilitar un correo electrónico para dar cabida a todos los temas de igualdad	Sistemas	Tiempo del técnico de Sistemas		Primer semestre del año 2024

1. Selección y Contratación.

OBJETIVO 1.1	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
ACCION	Revisar el principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y contratación llevados a cabo en todas las empresas pertenecientes a Grupo Marco.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
1.1.1 Desarrollar el procedimiento de selección con perspectiva de género	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Revisión/creación del procedimiento o creación del mismo en la comisión de seguimiento.	Segundo semestre del año 2024.
1.1.2 Garantizar que las fichas de puestos de trabajo están redactadas desde la perspectiva de igualdad de género y contengan lenguaje inclusivo.	RRHH / SIG	Tiempo del técnico de RRHH y SIG	Revisión de todas las fichas de puesto existentes	Segundo semestre del año 2025..
1.1.3 Incluir información de la política interna de Igualdad en los manuales y formaciones de On-Boarding de las nuevas incorporaciones.	RRHH/SIG/COMUNICACIÓN	Tiempo del técnico de RRHH, SIG y COMUNICACIÓN	Incluir en el diseño del manual y formaciones de acogida en el plazo de 6 meses desde la fecha de presentación del Plan de Igualdad.	Primer semestre del año 2025..
1.1.4 Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Análisis de un muestro y guion elaborado.	Segundo semestre del año 2024..
1.1.5 Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 1.1.2	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
--------------------------	---

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
1.2.1 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Análisis de un muestreo	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
1.2.2 Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Análisis de un muestreo	Segundo semestre del año 2025.
1.2.3 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas..	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Fuentes empleadas	Segundo semestre del año 2024.
1.2.4 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
1.2.5 Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	A partir del primer semestre del 2025, se irá revisando cada primer semestre del año de vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 1.1.3	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades
--------------------------	---

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
1.3.1 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Cada segundo semestre durante los 4 años
1.3.2 Recoger información sobre las subrogaciones, si se diesen y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	Cada primer semestre durante los 4 años

2. Clasificación Profesional.

OBJETIVO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
ACCION	Conseguir una representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa siempre que el mercado lo permita.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
.2.1 Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	A partir del segundo semestre del 2025.
.2.2 Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Denominaciones neutras	Desde el primer semestre del año 2024
2.3 Informe anual de esta área	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe	Segundo semestre de cada año de vigencia del Plan

3. Infrarrepresentación.

OBJETIVO	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa
ACCION	Concienciación desde Dirección para que se reinvierta la situación

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
3.1.1 Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe	Primer semestre del 2026.
3.1.2 Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 15% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Comparativa anual	Segundo semestre del 2028.
3.1.3 Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Cada segundo semestre del año durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

4. Formación.

OBJETIVO 1	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
ACCION	Formar y sensibilizar a los trabajadores en materia de igualdad de género. Garantizar que todos los trabajadores tienen acceso a la formación ofertada para favorecer su desarrollo laboral interno.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
4.1.1 Igualdad de acceso a la formación a todos los trabajadores del Grupo.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Revisión del Plan de Formación a final de año para detectar posibles desviaciones en el acceso a la formación.	A partir del primer semestre del año 2024.
4.1.2. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Revisión del Plan de Formación a final de año para detectar la participación y satisfacción de la formación. Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	50% el primer semestre de 2025 y 50% el segundo semestre del 2025.
4.1.3 Realizar las formaciones dentro del horario laboral para garantizar la conciliación laboral y personal.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Facilitar a la comisión de seguimiento el acceso a la organización de todos los cursos.	Desde el primer semestre desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
4.1.4 Realizar un estudio estadístico sobre la ejecución y participación de hombres y mujeres en la formación ofrecida por la empresa.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Una vez cerrado el plan de formación anual, realizar el estudio estadístico y enviarlo a la comisión de seguimiento para detectar posibles desviaciones del objetivo marcado.	Segundo semestre de cada año .
4.1.5 Formar en igualdad, prevención del acoso sexual, por acoso de sexo y víctimas de violencia de género al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones,	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Segundo semestre del 2024.

competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección				
4.1.6 Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Primer semestre del año 2027.
4.1.7 Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Revisión de contenidos	Primer semestre del año 2025.

OBJETIVO 2 Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
4.2.1 Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: Nivel Básico de Prevención, Prevención de Aparatos Elevadores etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Primer semestre del 2025 y segundo semestre del 2027.
4.2.2 Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se aplica	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
4.2.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe de formación	Cada segundo semestre durante la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 3 Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
4.3.1 Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Primer semestre del año 2025.

5. Promoción.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCION	Identificar desde Dirección y RRHH, que personas pueden promocionar, y que su condición sexual no lo condicione.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
5.1.1 Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N° de mujeres y hombres a quienes llega.	Primer semestre del año 2025.
5.1.2 Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Segundo semestre durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
5.1.3 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Desde el primer semestre del año 2024.
5.1.4 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	N° de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Segundo semestre durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 2	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO

5.2.1 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: - Encargado/a - Jefe/a Grupo - Jefe/a de Obra	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se aplica y grupos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
5.2.2 Garantizar una participación mínima de mujeres 15% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de hombres y mujeres que participan	Primer semestre del año 2028.
5.2.3 A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 15%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	Primer semestre del año 2028.
5.2.4 Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Primer semestre del año 2025.
5.2.5 En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

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

OBJETIVO	Implementar un Plan de conciliación en la empresa dirigida a hombres y mujeres de la empresa.
ACCION	Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo mejoras respecto a la legislación vigente.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
6.1. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos. Cualquier trabajador/a que tenga una necesidad justificada y las condiciones de su puesto lo permitan, podrá acordar con la empresa teletrabajar, en las condiciones que ambas partes acuerden.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

La empresa pone los medios para poder realizar un trabajo efectivo.				
6.1.2 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.3 Informar a la plantilla sobre los cambios legales en conciliación y corresponsabilidad introducidas por el RD Ley 6/2019	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	No aplica	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.4 Recoger anualmente los datos de las personas que se acogen a las medidas de conciliación	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Estudio anual realizado. Resultados del estudio y aplicado para mujeres y hombres	Primer semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
6.1.5 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.6 Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.7 Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.8 Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.9 Mantener la flexibilidad de entrada/salida a los puestos de trabajo que sea posible. El trabajador/a de nueva incorporación podrá	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de	Desde la entrada en vigor del

solicitar una flexibilidad en su entrada y salida acordándolo con el responsable de su departamento y con el departamento de Recursos Humanos. Los trabajadores/as que ya estén trabajando en todo momento podrán solicitar a su responsable y a Recursos Humanos la flexibilidad de entrada/salida siempre que en su puesto de trabajo sea posible.			rechazadas y motivación de estas.	Plan de Igualdad.
6.1.10 Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.11 Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.12 Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.13 Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un mq 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.14 En los casos de reducción de jornadas del menos del 15%, esta reducción no afectará a las retribuciones variables vinculadas actualmente al programa de objetivos comerciales que se calcularán por el objetivo variable asignado al 100%. Se aplicará a todos los colectivos a los que se amplíe este programa.,	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.15 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador de tenencia de los hijos o con personas a su cargo tendrán preferencia, si es posible dentro de la organización de su departamento, para adaptar sus vacaciones.				
6.1.16 La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 5 días más de lo que estipula el permiso.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.17 Posibilitar la realización de una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.18 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.1.19 Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Segundo semestre de cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO	2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
ACCION	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
6.2.1 Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigidas, específicamente, a los trabajadores sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas, así como de las medidas de conciliación existentes	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de campañas propuestas	Primer semestre del 2025.
6.2.2 Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
6.2.3 Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Campaña realizada. Contenido de la misma. Medio de difusión. Nº de personas a las que llega por sexo.	Primer semestre del 2025.

6.2.4 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
--	------	----------------------------	---	---

7. Retribuciones

OBJETIVO	Garantizar la no discriminación por razón de género en el diseño y aplicación de las políticas retributivas.
ACCION	Establecer la retribución de los trabajadores basándonos en la valoración del puesto de trabajo ocupado, la valía y las competencias, independientemente de las condiciones personales de cada persona.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
7.1 Realización y seguimiento de informes salariales para detectar posibles brechas salariales.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Actualización y revisión anual del informe salarial. Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Primer semestre del 2025.
7.2 Informar a la comisión de igualdad de las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva..	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Auditoría Retributiva.	Primer semestre del 2025.
7.3 Realizar un registro salarial anualmente.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Estudio retributivo anual	Primer semestre del 2025.
7.4 Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Primer semestre del 2025.
7.5 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Análisis de los conceptos salariales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

8. Salud laboral

OBJETIVO	Análisis de aspectos de Igualdad con la Prevención de Riesgos Laborales.
ACCION	Implantar herramientas de carácter preventivo para identificar riesgos y poder aplicar sus correspondientes medidas correctoras.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
---------	--------------------------	----------	---------------------------	-------

8.1.1 Realizar reconocimientos médicos, siguiendo unos protocolos de vigilancia de la salud, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	RRHH y SIG	Tiempo del técnico de RRHH y SIG	Modificaciones realizadas en los Reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Primer semestre del 2025.
8.1.2 Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	RRHH y SIG	Tiempo del técnico de RRHH y SIG	Datos siniestralidad desagregada por sexo y categoría	Primer semestre durante todo el Plan de Igualdad.
8.1.3 Impulsar campañas para promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	RRHH y Comunicación	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Número y tipo de medidas impulsadas. Incorporación de la perspectiva de género	Primer semestre del 2025.
8.1.4 Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Primer semestre durante todo el Plan de Igualdad.
8.1.5 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Primer semestre durante todo el Plan de Igualdad desde el 2025.
8.1.6 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Incorporación de la perspectiva de género	Primer semestre del año 2024 y el segundo semestre del año 2027.
8.1.7 Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	Primer semestre del año 2025.
8.1.8 Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	50% el primer semestre del año 20124 y 50% el

de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.				primer semestre del 2026.
---	--	--	--	---------------------------

9. Comunicación.

OBJETIVO 1	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo
-------------------	---

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
9.1.1 Utilización de lenguaje inclusivo en todas las herramientas de comunicación del Grupo (APP, E Mails, Web, tablón de anuncios, reuniones). Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	RRHH y Comunicación	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	% de comunicados con lenguaje inclusivo (APP) Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Desde el primer semestre de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
9.1.2 Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	RRHH y Comunicación	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Formaciones realizadas	Primer semestre del año 2025.

OBJETIVO 2	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
-------------------	--

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
9.2.1 Potenciación del Plan de Igualdad y su divulgación en los documentos de la empresa. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Diseño y difusión de la campaña	Primer semestre del año 2024.
9.2.2 Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Creación de la sección y contenidos de la misma. Creación del espacio y contenidos	Segundo semestre del año 2024.

9.2.3 Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	(Introducirlos en el modelo de Contrato Mercantil).	Desde el segundo semestre del año 2024.
9.2.4 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Formaciones realizadas	Desde el segundo semestre del año 2024.
9.2.5 Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Nº de personas informadas	Primer semestre del año 2024.
9.2.6 Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Aplicación de la medida	Desde el segundo semestre del año 2024.

OBJETIVO 3	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
9.3.1 Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Campaña y contenido	Cada segundo semestre desde el año 2024.
9.3.2 Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Colaboraciones	Desde el segundo semestre del 2024.

OBJETIVO 4	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
9.4.1 Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Campaña y contenido	Primer semestre durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
9.4.2 Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Comunicación, RRHH, SIG	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Acciones y contenido	Primer semestre durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

10. Condiciones de trabajo

OBJETIVO 4	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
10. .1. 1 construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Campaña y contenido	Primer semestre del año 2024.
10.1.2 La uniformidad (o ropa de trabajo) se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Primer semestre del año 2026.
10.1.3 Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Segundo semestre del año 2025.
10.1.4 Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	A partir del primer semestre del año 2025.
10.1.5 Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Desde la entrada en vigencia del Plan de Igualdad del 2024.
10.1.6 Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Desde la entrada en vigencia del Plan de Igualdad del 2024.
10.1.7 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Segundo semestre de cada año durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
10.1.8 Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Desde la entrada en vigencia del

persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial				Plan de Igualdad del 2024.
---	--	--	--	----------------------------

11. Violencia de Género y por Razón de Sexo.

OBJETIVO 1	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
----------------------	--

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
11.1.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	RRHH y Comunicación	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	Muestra de comunicaciones	Desde la entrada en vigencia del Plan de Igualdad del 2024.

12. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

OBJETIVO 1	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, generando un clima laboral adecuado.
ACCION	Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la Compañía. Informar de la actuación a llevar a cabo de estos casos.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES Y SEGUIMIENTO	PLAZO
12.1.2 Comunicar la existencia del protocolo a todas las personas trabajadoras de de MAINSA.	RRHH y Comunicación	Tiempo del técnico de RRHH y Comunicación	.	Primer semestre del año 2024.
12.1.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Acciones y contenido de las mismas.	Primer semestre del año 2025.
12.1.4 Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo,	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Contenido y número de veces que se ha incluido	Primer semestre del año 2025.
12.1.5 Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo,	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Primer semestre del año 2026.
12.1.6 Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	RRHH	Tiempo del técnico de RRHH		Segundo semestre de cada año durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

Aplicación y seguimiento.

		2024		2025		2026		2027		2028
		1 seme tre	2 seme tre	1 seme tre	2 seme tre	1 seme tre	2 seme tre	1 seme tre	2 seme tre	1 seme tre
0.1	Designar persona									
0.2	Creación email									
1.1.										
1	Procedimiento selección									
1.1.										
2	Fichas de puestos									
1.1.										
3	On Boarding									
1.1.										
4	CV revisión									
1.1.										
5	Ofertas de empleo									
1.2.										
1	Mensaje mujeres ofertas									
1.2.										
2	Sesgos ofertas									
1.2.										
3	Fuentes reclutamiento									
1.2.										
4	Puestos mujeres									
1.2.										
5	Dificultad cubrir puestos									
1.3.										
1	Distribución sexos									
1.3.										
2	Información subrogaciones									
2.1	Valoración objetiva									
2.2	Terminología apropiada									
2.3	Informe anual									
3.1.										
1	Análisis políticas y promoción									
3.1.										
2	15% más mujeres									
3.1.										
3	Equilibrio sexos									
4.1.										
1	Igualdad acceso formación toda la plantilla									
4.1.										
2	Formación igualdad plantilla			50%	50%					
4.1.										
3	Formaciones horario laboral									
4.1.										
4	Estudio estadístico participación									
4.1.										
5	Formar en igualdad, prevención...									
4.1.										
6	Formar igualdad departamentos									
4.1.										
7	Comisión revisión contenidos formación									
4.2.										
1	Participación mujeres formación									
4.2.										
2	Reciclar formaciones									

7.1.2	Informar a la comisión de la Auditoria Retributiva								
7.1.3	Registro anual retributivo								
7.1.4	Análisis cuando la diferencia de salarios sea más de 10%								
7.1.5	Garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos								
8.1.1	Reconocimientos médicos con perspectiva de género								
8.1.2	Informe siniestralidad desagregado por sexos								
8.1.3	Perspectiva género en la elaboración campañas seguridad y bienestar								
8.1.4	Revisar y difundir el protocolo de prevención a mujeres embarazadas								
8.1.5	Seguimiento del cumplimiento del protocolo de prevención a mujeres								
8.1.6	Considerar los datos analizados para ver si hay vinculación con la edad y el sexo								
8.1.7	Incluir la equidad de sexo dentro de la encuesta de clima								
8.1.8	Habilitar espacios para el personal si es necesario	50%			100%				
9.1.1 A	Lenguaje inclusivo para todas las comunicaciones								
9.1.1 B	Guía de lenguaje inclusivo								
9.1.2	Formar en Igualdad al departamento de Comunicación								
9.2.1	Divulgación del Plan de Igualdad dentro y fuera de la empresa								
9.2.2	Sensibilizar a la plantilla. Web un espacio para el Plan de Igualdad								
9.2.3	Informar a las empresas colaboradoras								
9.2.4	On Boarding explicar el Plan de Igualdad y los dos protocolos								
9.2.5	Informar sobre una persona encargada de todo el tema de Igualdad								
9.2.6	Utilizar logotipos para exponer el Plan de Igualdad en firmas								
9.3.1	Sensibilizar el día de la Violencia								
9.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer								
9.4.1	Realizar una campaña el día internacional de conciliación familiar								
9.4.2	Visibilizar el uso de permisos de conciliación								
10.1.1	Espacios femeninos								
10.1.2	Uniformidad de ropa de trabajo								
10.1.3	Crear guía sobre reuniones eficaces								
10.1.4	Realizar entrevista de salida cuando son bajas voluntarias								
10.1.5	Análisis periódico de las condiciones de trabajo								
10.1.6	Cubrir puestos de mayor jornada con personal interno								
10.1.7	Proporcionar los datos a la Comisión de cambios de contrato								
10.1.8	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo								
11.1.1	Informas Guía Violencia de género								
12.1.2	Comunicar el Protocolo Acoso sexual y por razón de sexo								

12.1 .3	Formación específica a todas las personas que forman Comisión de Investigación								
12.1 .4	Incluir en la formación de PRL un modulo de acoso por razón de sexo y genero								
12.1 .5	Formar a los responsables de personas en Acoso sexual y por Razón de Sexo								
12.1 .6	Informe anual de los casos de Violencia								

Evaluación y revisión.

La evaluación y revisión del vigente Plan de Igualdad de Grupo Marco (INDUTEC, ALVIPRE, GME y VIMASA), será revisado y evaluado anualmente junto a la Comisión de seguimiento de la empresa citada y el sindicato CCOO. Se establecerán reuniones anuales para evaluar el cumplimiento del vigente Plan de Igualdad.

Calendario de actuaciones.

El calendario de actuaciones firmado por ambas partes, por parte de la Comisión negociadora de la presente empresa y del sindicato CCOO será establecido en el cronograma adjuntado con anterioridad en el apartado de aplicación y seguimiento.

Procedimiento de modificación.

El periodo de vigencia o duración del Plan de Igualdad de Grupo Marco (INDUTEC, ALVIPRE, GME y VIMASA), tiene un plazo de vigencia de cuatro años.

Sin perjuicio de los plazos anuales de revisión durante los próximos cuatro años, podrá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

ANEXOS

i. Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes*

han sido objeto del mismo”,

Como parte del proceso de negociación, la Dirección de GRUPO MARCO y la Parte Social elaboran y acuerdan el presente protocolo.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, la empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, el presente protocolo le será de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) y la reacción de la empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respectivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 constituye **acoso sexual** “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*”

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL. – Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La

persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO. - Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

1.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el **acoso por razón de sexo** se define como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*”

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias

que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.
- El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.
- Inversión de la carga de la prueba: En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas

adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

4. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas de común acuerdo entre la Dirección y la Parte Social.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos Humanos y otros dos de la Parte Social.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc.)
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Investigación trasladará al instructor o instructora desinada por la Dirección toda la información y documentación de este, finalizando la función investigadora.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,
- b) el Consejo Social o, en su defecto, parte social.
- c) o cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto.

Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico -----

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o la parte social del mediante registro físico de la misma, que la remitirán al buzón de denuncia para su tramitación.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.

Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes el Equipo de Investigación del Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

2.1. Procedimiento abreviado

La finalidad del procedimiento abreviado es la actuación rápida y ágil por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y la denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios referidos anteriormente

Apertura del procedimiento

El Equipo de Investigación, en procedimiento abreviado, citará a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad

será el esclarecimiento de los hechos.

Su objetivo será resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días el Equipo deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta, que podrá suponer el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones a través de un procedimiento formal. En todo caso, la Dirección tomará medidas para evitar a la persona acosada su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal, se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas, cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

2.2. Procedimiento formal

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona supuesta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la parte social o por quién considere.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación del procedimiento adopte la persona acosada.

2.3. Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

3.- Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

Si se determina la *existencia de acoso*, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquélla y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

6. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso sexual y por razón de sexo asimilada a un accidente laboral en relación con las prestaciones de IT.
- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo

tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar	<input type="checkbox"/>	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			

SOLICITUD _____	
Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	
Localidad y fecha :	Firma de la persona solicitante.
Firma y DNI del receptor de la solicitud Nº expediente:	

Este documento se entregará a:

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/>	Parte social	<input type="checkbox"/>	

ii. Protocolo de Ayuda y Protección Integral contra la Violencia de Género



**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

GRUPO MARCO EMPRESARIAL (GRUPO MARCO).

Introducción

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La Empresa y la Parte Social deciden suscribir el siguiente **ACUERDO**:

Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género.

Acuerdo preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

La Compañía insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Ámbito personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Compañía, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

Ámbito funcional de actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de GRUPO MARCO (Indutec Instalaciones, General de Maquinaria, Alvipre Factory y Vials I Medi Ambient).

Condición para aplicar estas medidas

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el RD Ley 9/2018.

Aplicación de las medidas legales

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n). Comentario: Asegurar que tiene reservado el puesto de trabajo durante el periodo de suspensión)

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

Propuestas de mejoras de la ley orgánica 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos las siguientes medidas de mejoras:

Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial), por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.

Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT / Agentes Sociales.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

Fondos de ayuda: escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades,

Ayuda por Cambio de domicilio, así como tres días de permiso retribuido. Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Prestamos: se apoyara con entidades bancarias con las que trabaje la compañía a tener acceso a condiciones favorables a las estas trabajadoras.

Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Asistencia psicológica.

La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.

Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará (Departamento de RRHH), con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a los Agentes Sociales del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la Empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad.

Se facilitará un contacto de la empresa que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

iii. [Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad](#)

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO MARCO se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 24 de junio de 2024 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la parte social:

Por los centros sin RLPT:

- D. JAIME LÓPEZ NAVARRO, Técnico en Igualdad en CC.OO. del Hábitat
- Dña. MARIAN LOPEZ MARTINEZ, Técnico en Igualdad en CC.OO. del Hábitat

Por la parte empresarial:

- D. JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO Director de Departamento de Sistema Integrado de Gestión (SIG), PRL, Q, MA e ID.
- Dña. LORENA JULIA SATUE SARTIER, Técnica de Recursos Humanos.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Artículo 3.- Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora a la firma del plan de igualdad.

- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar informes anuales, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año (excepto el primer año que se fijarán dos reuniones). Fijándose la primera reunión el día 25 de junio de 2025 a las 9:00 horas.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación final

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5.- Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6.- Recursos

En caso de que la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, contase en algún momento con RLPT, las horas de preparación y reuniones serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7.- Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8.- Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el 24 de junio de 2024 al 23 de junio de 2028, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9.- Comunicación a la plantilla

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la mesa negociadora, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión del plan de igualdad de la empresa. Siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad.

Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo día 24 de junio de 2024.