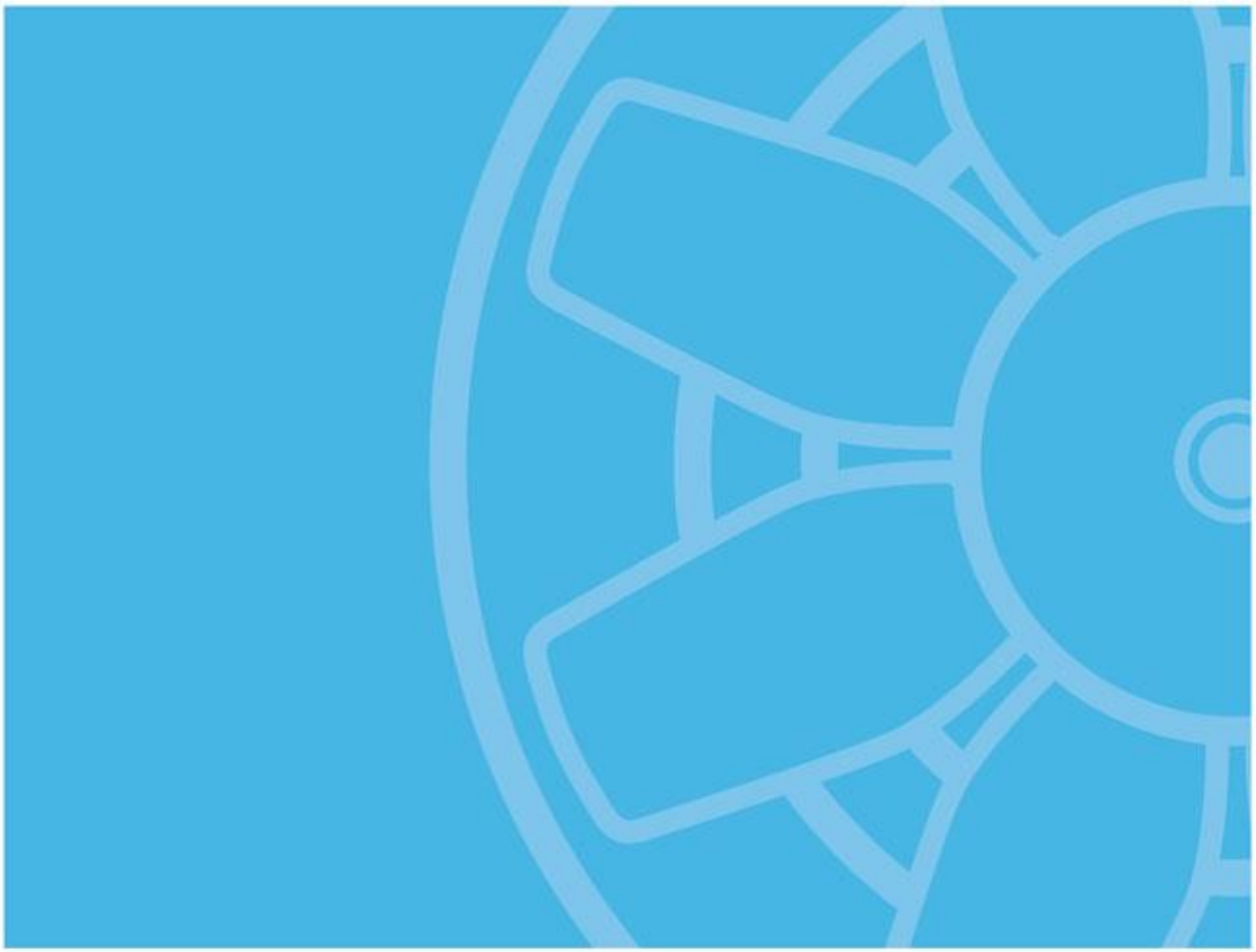

II PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

Talleres Zitrón, S.A

Zitrón

Impulsados por el viento

ÍNDICE

1. Introducción **4**

2. Presentación de la empresa **4**

3. Compromiso de la dirección con la igualdad (Composición Comisión Negociadora) **6**

4. Ámbito de aplicación **7**

5. Vigencia **7**

6. Conclusiones informe diagnóstico **8**

7. Objetivos generales **15**

8. Objetivos específicos **16**

9. Plan de actuación **20**

9.1. Selección y contratación 20
9.2. Clasificación profesional 22
9.3. Formación 23
9.4. Promoción profesional 25
9.5. Corresponsabilidad y conciliación 27
9.6. Retribuciones y auditoría retributiva 29
9.7. Seguridad y salud laboral 34
9.8. Acoso 35

10. Aplicación y seguimiento **37**

11. Comisión de seguimiento **37**

12. Procedimiento de modificación **39**

ANEXOS **40**

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

1. Introducción

El II Plan de Igualdad de la empresa responde al firme compromiso de ZITRÓN con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para alcanzar la igualdad efectiva.

Este II Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previamente a la negociación del Plan se ha realizado, por un lado, la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, por otro, el Diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas, y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de una encuesta realizada.

El Informe Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades, y definir los objetivos y actuaciones que la empresa se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen el II Plan de Igualdad de ZITRÓN.

Como plan estratégico que es, en el Plan de Igualdad se han planteado las medidas y acciones que se van a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas, así como los mecanismos de gestión, los indicadores para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y los medios y presupuesto destinado a su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

En atención a todo lo señalado se elabora este Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres. Queremos que nuestro Plan de Igualdad suponga una herramienta eficaz de trabajo para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ZITRÓN, y para ello, la Comisión será el órgano destinado para velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan.

2. Presentación de la empresa

Desde 1963, ZITRÓN ha estado a la vanguardia en el diseño, fabricación y suministro de sistemas ventilación a medida para entornos subterráneos. Hoy en día, ZITRÓN es reconocido como líder en el sector de la ventilación para infraestructuras subterráneas y minas.

El éxito de ZITRÓN se basa en su compromiso con la innovación constante, la excelencia en el diseño y la calidad del servicio, así como en dedicar tiempo al compromiso con los clientes para asegurarse de que entendemos plenamente todos los elementos que deben abordarse para proporcionar la solución óptima para sus operaciones subterráneas.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Desde su fundación en 1963, ZITRÓN se ha ganado una envidiable reputación por trabajar estrechamente con sus clientes para garantizar que tengan acceso a sistemas de ventilación que incorporen la última tecnología y que, por tanto, proporcionen el ahorro de costes, la eficiencia operativa y la fiabilidad que son fundamentales en entornos subterráneos donde el funcionamiento continuo es esencial y la seguridad primordial.

FICHA IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA						
Razón social	TALLERES ZITRÓN, S.A.					
NIF	A33604117					
Domicilio social	AUTOVÍA AS-II, Nº 2386, POL. DE ROCES, 33211-GIJÓN					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1963					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MACARENA FERNÁNDEZ-ESCANDÓN GARCÍA					
Cargo	GERENTE					
e-mail	zitron@zitron.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	EVA MARÍA SUÁREZ VALLINA					
Cargo	ABOGADA					
e-mail	zitron@zitron.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	FABRICACIÓN MAQUINARIA (EQUIPOS DE VENTILACIÓN)					
CNAE	2892					
Descripción de la actividad	FABRICACIÓN SUMINISTRO E INSTALACIÓN EQUIPOS DE VENTILACIÓN					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MUNDIAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	36	Hombres	201	Total	237
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	38.943.928,80 (ejercicio 2020 últimas cuentas auditadas)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	---					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	9	Total	10

3. Compromiso de la dirección con la igualdad

ZITRÓN refuerza su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra empresa.

El Plan ha sido el resultado de un exhaustivo análisis de la situación real de la organización bajo la perspectiva de género, realizado por lo miembros de la Comisión de Igualdad.

En su compromiso como empresa socialmente responsable, ZITRÓN viene trabajando desde hace tiempo en fomentar la conciliación de la vida personal y profesional del personal. La Dirección asume el compromiso de dotar de los recursos necesarios para hacer realidad aquellas políticas y medidas que consigan un entorno laboral de igualdad real entre hombre y mujeres, un entorno que permita la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros profesionales, y un entorno donde no sea posible la aparición de actuaciones calificadas como como acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.

Composición Comisión Negociadora:

La Comisión negociadora asumió el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación periódica y final:

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la empresa:

Gerente
Director de Operaciones
Director Financiero
Dep. RRHH

En representación del equipo humano:

Comité de Empresa

La Comisión ha mantenido desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances. Además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del III Plan de Igualdad.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

4. Ámbito de aplicación

ZITRÓN asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos del II Plan de Igualdad de ZITRÓN. El presente Plan aplica a todos los centros de la empresa en el territorio español y a la totalidad de su plantilla.

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad, de liderar el proyecto de implantación del Plan, asegurando su cumplimiento y contando con los medios personales, técnicos, y económicos necesarios.

5. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años.

Desde el 29 de Julio de 2022, momento en el que pierde su vigencia el I Plan de Igualdad, y entra en vigor el presente, será de obligada y general observancia para los trabajadores/as de ZITRÓN, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real decreto 901/2020.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

6. Conclusiones informe diagnóstico

DIAGNÓSTICO:

El Diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el presente Plan de Igualdad. El objetivo fundamental de la elaboración de este Diagnóstico ha sido conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento. El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de ZITRÓN se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene con relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

La Comisión Negociadora ha sido la responsable de la recogida, y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de Mentiona, formado por:

- Marta Fernández Álvarez, Responsable comercial y de proyectos a empresas, que se encargará de coordinar el proyecto y apoyar al consultor técnico.
- Balbino José González Sáez, Consultor que llevará a cabo el proyecto. Licenciado en Psicología, Máster en Psicología Industrial. Socio Director de Linkinpeople Recursos Humanos. Más de 20 años de experiencia como Director de recursos humanos y como consultor de empresas. Participando en proyectos de formación de directivos, sistemas de evaluación del desempeño, selección de personal y análisis de puestos para la mejora organizativa.

CONCLUSIONES:

- **ANALISIS DE OPINIÓN DE LA PLANTILLA RESPECTO A IGUALDAD**

Con la finalidad de conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad de género en nuestra empresa, se elaboró una encuesta, poniendo a disposición de los trabajadores/as copias en papel, en diferentes puntos del Departamento de Fabricación, y enviándola al personal de oficina por email. A fin de garantizar el cumplimiento desde el anonimato, se depositaron en buzones colocados por las instalaciones.

A pesar de lo anterior, la participación ha sido baja, 58 personas, estando formada la plantilla en total por 194 hombres y 38 mujeres:

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Participación de la plantilla	
Mujeres menores 45 años	17
Mujeres mayores 45 años	4
Hombres menores 45 años	20
Mujeres mayores 45 años	17
Total	58

La primera conclusión a la vista de la escasa participación, y de que abunda la respuesta Ns/Nc, es que se hace imprescindible reforzar la interlocución entre el personal y la Comisión de Igualdad, a fin de facilitar la resolución de dudas. Y por otro lado, realizar formación en la materia.

No se encuentran diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres, en los distintos tramos de edad, siendo las cuestiones que más preocupan, la posibilidad de ascenso de las mujeres a puestos de mando, la formación en temas de igualdad y las medidas de conciliación (se propone la revisión de las medidas implantadas, para acomodarlas en lo posible a los horarios escolares).

Como consecuencia, se considera prioritario organizar jornadas de formación y repetir la encuesta para revaluar si las medidas han sido efectivas, y analizar si la problemática radica en el desconocimiento o si realmente las medidas adoptadas en materia de igualdad son insuficientes.

- **PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS Y ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.**

El Diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguridad y salud laboral, acoso y discriminación, protección de las víctimas de violencia de género.

Aunque ya se están implantando medidas, recogidas en el I Plan de Igualdad de la empresa, la infrarrepresentación femenina en los puestos de fabricación y de montaje, continúan siendo el ámbito que requiere la adopción de actuaciones de forma prioritaria.

Por otro lado, se ha detectado que las mujeres viajan menos que los hombres, al analizar quienes cobran las primas de desplazamiento. Si bien a priori, parece que esto está directamente vinculado con el hecho de que los puestos que conllevan viajar (fundamentalmente los vinculados al Departamento de Montaje en obra) están ocupados por hombres, se hace prioritario analizar de forma exhaustiva la disposición de las mujeres de la empresa a ocupar los puestos que conllevan desplazamientos, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades.

Asimismo, resulta prioritario realizar formación a la plantilla en igualdad, pues de las encuestas realizadas, de forma anónima a la plantilla, se detecta que las personas trabajadoras tienen dudas relacionadas con las medidas de igualdad y conciliación implantadas.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

AUDITORIA SALARIAL:

Desde el Departamento de Recursos Humanos de ZITRÓN se solicitó colaboración a MENTIONA para la realización de una Auditoría Salarial en cumplimiento de la normativa vigente en lo referente a transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cuyo objetivo es acabar con todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en las empresas y promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El Real Decreto (6/2019) de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que todas las empresas, con independencia de su tamaño deben tener un registro salarial y que las diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 25% deberán ser justificadas.

El Real Decreto-ley (901/2020), de 13 de octubre, establece la obligatoriedad para las empresas de 50 o más trabajadores, una vez se produzca su entrada en vigor (enerode2021).

El Real Decreto (902/2020) de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, pretende eliminar la discriminación indirecta en la retribución mediante la aplicación del principio de transparencia retributiva. Establece la obligatoriedad de realizar una Auditoría Salarial junto a los Planes de igualdad.

- **Valoración de puestos:**

La valoración de puestos de trabajo es un proceso mediante el cual se establece el valor relativo que un puesto, categoría o grupo tiene respecto al conjunto de los puestos o categorías de la empresa. Se centra en aspectos concretos y específicos de las tareas de cada puesto, independientemente de la persona o personas que los ocupen.

Este valor o posicionamiento viene determinado, en general, por aspectos como la responsabilidad y complejidad de determinadas funciones inherentes al puesto y otros aspectos como el impacto en los resultados de la organización o la rentabilidad, entre otros muchos en función del tipo de empresa y sector.

En este caso, la valoración de puestos de trabajo de ZITRÓN ha sido realizada, una vez analizados todos los puestos de trabajo, a través de un sistema de evaluación y puntuación de factores. Este sistema consta de nueve factores adecuados al tipo de negocio en el que compite la empresa y con escalas cuantificables:

1. Formación académica requerida.
2. Conocimientos específicos.
3. Experiencia necesaria.
4. Solución de problemas.
5. Responsabilidad sobre Impacto.
6. Responsabilidad sobre Personas.
7. Autonomía.
8. Confidencialidad.
9. Planificación requerida.

A su vez, a estos factores se les ha asignado un peso, que indica la importancia relativa en porcentajes y varias escalas con un número de puntos en función del grado de aplicación que tengan los mismos en cada grupo, lo que mide la intensidad con la que se vincula ese factor a cada grupo.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Posteriormente, se hace la valoración de cada grupo con los criterios que aparecen en el manual de valoración de puestos. Con ello se obtienen los puntos totales asignados a cada grupo en función de los factores y las escalas, resultando así una clasificación de mayor a menor relevancia o posicionamiento en la empresa, cuya clasificación con nueve grupos diferentes en este caso es la siguiente:

1. Dirección: Se engloban en este grupo a la alta dirección y los directores de los departamentos con mayor impacto en la estrategia de la empresa.
2. Personal Comercial: En este grupo están los puestos dedicados a la función de comercialización de equipos. Por sus características (ámbito internacional y zonas de actuación muy amplias), deben tener un grupo propio diferenciado.
3. Responsables de Departamento-Sección: En este grupo de puestos se encuadran otros responsables y mandos de la empresa.
4. Mandos Técnicos: Son puestos técnicos con alta cualificación que normalmente tienen responsabilidades sobre grupos o funciones específicas.
5. Personal Técnico Nivel A: Puestos técnicos de alta cualificación.
6. Personal Técnico Nivel B: Puestos técnicos de cualificación media.
7. Personal Técnico Nivel C: Puestos técnicos cualificados.
8. Personal de Taller: Puestos encuadrados directamente en el área de producción.
9. Personal Cualificado: Puestos cualificados no técnicos.

RESULTADOS VALORACIÓN DE PUESTOS

A continuación, se detalla el sistema de valoración de puestos con las escalas y puntos asignados a cada grupo profesional y los puestos que se han incluido en cada grupo.

DISTRIBUCIÓN DE PESOS

	PESO	PUNTOS T	Niveles
FORMACIÓN ACADÉMICA	**10**	100	4
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	**12**	120	4
EXPERIENCIA	**15**	150	5
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	**15**	150	5
RESPONSABILIDAD IMPACTO	**10**	100	4
RESPONSABILIDAD PERSONAS	**10**	100	4
AUTONOMÍA	**10**	100	5
CONFIDENCIALIDAD	**8**	80	4
PLANIFICACIÓN	**10**	100	5

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

CUADRO PUNTOS ASIGNADOS POR NIVEL

1	**FORMACIÓN ACADÉMICA**	100	**1**	**2**	**3**	**4**	
			25	50	75	100	
2	**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS**	120	**1**	**2**	**3**	**4**	
			30	60	90	120	
3	**EXPERIENCIA**	150	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
			30	60	90	120	150
4	**SOLUCIÓN DE PROBLEMAS**	150	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
			30	60	90	120	150
5	**RESPONSABILIDAD IMPACTO**	100	**1**	**2**	**3**	**4**	
			25	50	75	100	
6	**RESPONSABILIDAD PERSONAS**	100	**1**	**2**	**3**	**4**	
			25	50	75	100	
7	**AUTONOMÍA**	100	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
			20	40	60	80	100
8	**CONFIDENCIALIDAD**	80	**1**	**2**	**3**	**4**	
			20	40	60	80	
9	**PLANIFICACIÓN**	100	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
			20	40	60	80	100

ASIGNACIONES DE PUNTOS

	PESO	PUNTOS T	Niveles	DIRECCIÓN	PUNTOS	PERSONAL COMERCIAL	PUNTOS	RESPONSABLES DP-S	PUNTOS
FORMACIÓN ACADÉMICA	**10**	100	4	4	100	4	100	4	100
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	**12**	120	4	4	120	4	120	4	120
EXPERIENCIA	**15**	150	5	5	150	5	150	4	120
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	**15**	150	5	5	150	5	150	4	120
RESPONSABILIDAD IMPACTO	**10**	100	4	4	100	4	100	4	100
RESPONSABILIDAD PERSONAS	**10**	100	4	4	100	2	50	4	100
AUTONOMÍA	**10**	100	5	5	100	4	80	5	100
CONFIDENCIALIDAD	**8**	80	4	4	80	4	80	4	80
PLANIFICACIÓN	**10**	100	5	5	100	5	100	4	80
		1000			1000		930		920

	PESO	PUNTOS T	Niveles	MANDOS TÉCNICOS	PUNTOS	P. TÉCNICO A	PUNTOS	P. TÉCNICO B	PUNTOS
FORMACIÓN ACADÉMICA	**10**	100	4	4	100	4	100	4	100
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	**12**	120	4	4	120	4	120	3	90
EXPERIENCIA	**15**	150	5	4	120	3	90	2	60
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	**15**	150	5	3	90	3	90	3	90
RESPONSABILIDAD IMPACTO	**10**	100	4	3	75	3	75	3	75
RESPONSABILIDAD PERSONAS	**10**	100	4	3	75	3	75	2	50
AUTONOMÍA	**10**	100	5	4	80	3	60	3	60
CONFIDENCIALIDAD	**8**	80	4	3	60	3	60	2	40
PLANIFICACIÓN	**10**	100	5	4	80	3	60	3	60
		1000			800		730		625

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	PESO	PUNTOS T	Niveles	P. TÉCNICO C	PUNTOS	PERS. TALLER	PUNTOS	PERS. CUALIFICADO	PUNTOS
FORMACIÓN ACADÉMICA	10	100	4	3	75	2	50	1	25
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	12	120	4	3	90	2	60	2	60
EXPERIENCIA	15	150	5	2	60	2	60	1	30
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	15	150	5	2	60	2	60	1	30
RESPONSABILIDAD IMPACTO	10	100	4	2	50	2	50	2	50
RESPONSABILIDAD PERSONAS	10	100	4	2	50	1	25	1	25
AUTONOMÍA	10	100	5	2	40	2	40	2	40
CONFIDENCIALIDAD	8	80	4	2	40	1	20	1	20
PLANIFICACIÓN	10	100	5	2	40	1	20	1	20
		1000			505		385		300

AUDITORIA SALARIAL CRITERIOS

La auditoría salarial es un proceso de análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con un trabajo de igual valor, con el objetivo de detectar una desigualdad salarial y, si la hubiera, proponer medidas para minorarla.

Asimismo, según el mencionado Real Decreto 902/2020, se prevé la obligación de realizar esta auditoría salarial, que implica los siguientes aspectos:

- Revisión de los datos salariales en clave de género, con desglose de salario base y resto de retribuciones (salariales y extra salariales).
- Valoración de los datos de manera cruzada con la clasificación profesional (grupos, categorías o puesto)
- Análisis retributivo con las medias y medianas de los conceptos salariales por categoría, grupo profesional o puesto de trabajo, desglosadas por sexo.
- Aplicación de un plan de corrección, en el caso de que las diferencias sean superiores al 25% de desviación entre hombres y mujeres.

Asimismo, es obligatorio y relevante especificar los criterios en base a los cuales se abonan los diferentes conceptos salariales. En el caso de ZITRÓN, se debe tener en cuenta que se aplican correctamente dos convenios dentro de la empresa: Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias y Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona. Las retribuciones están muy por encima de los niveles salariales establecidos en estos convenios, en virtud de acuerdos salariales de empresa y complementos a bruto concertados para algunos puestos en función de las competencias de cada uno de ellos.

Por otro lado, en el grupo de Dirección y Comercial, se aplica un sistema de retribución complementaria por objetivos, en base a varios indicadores objetivos, cuantificables y conocidos, relacionados con los resultados de empresa, y / o nivel de ventas y facturación.

En el momento en el que se cuenta con esta información, para llevar a cabo la auditoría salarial se han empleado los datos de retribución del año 2021, incluyendo a todas las personas que han trabajado efectivamente durante el año completo.

De esta manera, se ha procedido a realizar los cálculos de medias y medianas tanto de salarios brutos, complementos salariales y otros complementos no salariales de hombres y mujeres, con el objetivo de valorar la diferencia en porcentaje que existe en los diferentes grupos profesionales de la organización.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

AUDITORÍA SALARIAL ASPECTOS A MEJORAR

A continuación, se identifican para cada grupo aquellos datos en los que las diferencias salariales son mayores (o próximas) al 25% en medias o medianas:

Dirección.

Teniendo en cuenta las medias, en el salario base existe una desviación a favor de los hombres ligeramente superior al 30% que, en el caso de las medianas, se reduce hasta el 13%. En el caso de los complementos salariales destaca el hecho de que las mujeres superan a los hombres en más de un 60% en el cuadro de medianas.

Las diferencias importantes son las relativas a los complementos no salariales, no hay ninguna retribución de este tipo en los puestos ocupados por mujeres. Esto se debe a que, dadas las responsabilidades de sus puestos, tienen incluida la prima de salidas en su salario base, cobrando únicamente los gastos ocasionados.

Este caso es muy característico de las empresas industriales donde conceptos como la antigüedad y otros derechos adquiridos favorecen a los hombres, que se han incorporado antes que la mujer y se han posicionado en los puestos de mayor responsabilidad lo que supone mejores condiciones económicas. Actualmente solo hay dos mujeres en este grupo, pero las diferencias se irán reduciendo a corto plazo con el plan de actuación previsto.

Personal Comercial.

En este grupo actualmente no hay ninguna mujer, por lo que no ha sido posible realizar comparaciones. No obstante, cabe mencionar que la responsable del departamento comercial es mujer, pero su puesto está encuadrado en el grupo de Dirección.

Responsables Departamento-Sección.

En todos los conceptos las retribuciones son superiores en las mujeres, por debajo del 25% tanto en medias como en medianas, salvo una excepción en complementos no salariales. Esta desviación se debe a que varios puestos ocupados por hombres tienen un complemento de viajes muy elevado debido a la alta frecuencia de los mismos por la naturaleza de sus puestos. Esto ocurre especialmente en el caso del Responsable del departamento de SAT que por sus funciones viaja con mucha frecuencia y acumula el 90% de los pagos de todo el grupo en este apartado. En el caso de los puestos ocupados por las dos mujeres del grupo esto no sucede pues no precisan viajar.

Mandos Técnicos.

En este caso la situación es muy similar a la del grupo anterior. Existe un equilibrio entre las retribuciones excepto en el caso de los complementos no salariales, dado que ninguna de las tres mujeres encuadradas en el mismo, cobra ningún complemento por viajes y desplazamientos, sus puestos de trabajo, son más de gestión y trabajo técnico que de desplazamientos a obras o instalaciones. Lo contrario ocurre en el caso de los puestos ocupados por hombres.

Personal Técnico A.

Los conceptos están muy equilibrados salvo en el caso de los complementos no salariales, en este caso la diferencia a favor de los hombres es de más del 80%. Ocurre como en otros grupos que los puestos ocupados por mujeres no implican desplazamientos y esto explica las diferencias explicadas por pagos vinculados a viajes y desplazamientos.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Personal Técnico B.

Existen dos desviaciones, una a favor de las mujeres en las medias de los complementos salariales. El motivo es que uno de los hombres está en el Convenio de Barcelona y su salario de convenio es diferente.

La otra desviación se produce a favor de los hombres en el caso de los complementos no salariales. En este grupo no se suelen pagar conceptos no salariales, solo se han producido dos en un año, se trata de un pago de 200€ a un hombre y 39,20€ a una mujer. Las medias y medianas de solo dos valores no consideramos que son muy representativas en este caso. Además, es una parte mínima de las retribuciones totales como se puede apreciar en la tabla.

Personal Técnico C.

En este grupo no se aprecian diferencias significativas. La desviación en complementos no salariales es un único pago realizado a una mujer.

Personal de Taller.

En este grupo se producen desviaciones superiores al 25% en todos los conceptos, tanto en medias como en medianas. En el caso del salario base a favor de las mujeres y, en el resto de conceptos, a favor de los hombres.

Es un grupo en el que se concentran empleos tradicionalmente ocupados prioritariamente por hombres y en el que se están tratando de implementar mejoras que equilibren este aspecto, desde que se elaboró el primer plan de igualdad. Actualmente hay solo una mujer y las diferencias se explican porque esta persona está encuadrada en el convenio del metal de Barcelona. A diferencia del de Asturias, los salarios base son más altos, pero los complementos son menores y de cuantía más baja. Esto explica claramente las desviaciones de la tabla.

Personal Cualificado.

En este grupo no se han podido calcular diferencias ya que solo hay dos personas en el mismo y las dos son mujeres.

7. Objetivos generales

En base a los resultados del Diagnóstico, los objetivos del Plan de Igualdad son los siguientes:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal.

PROMOCIÓN PROFESIONAL: Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción interna.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: Asegurar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad pueda disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y sin que suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni a el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas que integran la plantilla.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

RETRIBUCIONES: Asegurar que, a igual desempeño, no existan diferencias retributivas por sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

8. Objetivos específicos

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	**Medida**
Garantizar la ausencia de discriminación por razón de género.	Implantar el procedimiento de selección consensuado entre empresa, Comité de empresa y Comisión negociadora.
Objetivo	**Medida**
Incorporar más mujeres al Departamento de Fabricación.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Se aprueba un procedimiento de contratación y selección de personal, por la Comisión negociadora.

Área de actuación: Clasificación profesional	
Objetivo	**Medida**
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Revisar la clasificación profesional existente y mejorar la definición de las tareas asociadas a cada categoría/puesto del Área de Fabricación.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Área de actuación: Formación	
Objetivo	**Medida**
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad y acoso.	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, y en acoso, dirigida, especialmente, a la Comisión de Igualdad, dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
Objetivo	**Medida**
Garantizar la igualdad en el desarrollo profesional.	Garantizar que se recibe la formación a la que se tendría que haber asistido durante un permiso de nacimiento o excedencia de las contempladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Área de actuación: Promoción profesional	
Objetivo	**Medida**
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Implantar el procedimiento de promoción interna consensuado entre empresa, Comité de empresa y Comisión negociadora. Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos, capacidades y antigüedad.

<u>Se aprueba procedimiento de promoción interna, por la Comisión Negociadora.</u>

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo	**Medida**
Promover la conciliación y corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla, a través del grupo de difusión y email. Asimismo, el Comité de Empresa resolverá las dudas que planteen las personas trabajadoras.
Objetivo	**Medida**
Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral.	Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva	
Objetivo	**Medida**
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y responsabilidad.	Elaborar e implantar una política retributiva, que establezca criterios claros, objetivos y neutros. La asistencia al médico en controles prenatales no será tenida en cuenta a los efectos del plus de absentismo. Realizar una encuesta a toda la plantilla, a fin de analizar las causas que influyen en la diferencia de volumen de desplazamientos de las trabajadoras a obra o filiales, en comparación con los hombres, para garantizar que no existe ningún condicionante relacionado con el género que origine que los hombres devenguen más complementos extra-salariales (primas de desplazamiento).

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina	
Objetivo	**Medida**
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminar la segregación vertical y/o horizontal.	Mantener en vigor las actuales colaboraciones con organismos de formación, empresas de selección y ETT para captar a mujeres en puestos masculinizados (en especial en el Dep. de Fabricación). Realizar un seguimiento de las promociones, durante la vigencia del Plan, desagregadas por sexo indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción.

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos	
Objetivo	**Medida**
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, que se incluye la perspectiva de género, en las evaluaciones de riesgos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo	**Medida**
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Implantación del procedimiento de acoso revisado por la Comisión. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Se revisa el protocolo de acoso vigente, se actualiza y se aprueba por la Comisión negociadora.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

9. Plan de actuación

El Plan de actuación se ha elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico, de la auditoria salarial y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsbales de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

9.1. Selección y contratación

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación.
MEDIDA	Implantar el procedimiento de selección consensuado entre empresa, Comité de empresa y Comisión negociadora.
OBJETIVO	Garantizar la ausencia de discriminación por razón de género.
DESCRIPCIÓN	• Describir las vacantes atendiendo a tareas y actividades a desarrollar en su desempeño y a los requisitos reales del puesto, y no en función de estereotipos y roles de género, empleando lenguaje inclusivo. • Unificar los requisitos mínimos de acceso a mismos puestos, sin perjuicio del establecimiento de requisitos especiales adecuados a cada puesto concreto siempre y cuando se guíe por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Entrevista personal objetiva (excluyendo preguntas de tipo personal). • Seleccionar candidaturas aplicando criterios de valoración objetivos. • Rellenar la plantilla anexa al procedimiento de selección y contratación, para constatar el cumplimiento de los criterios en él recogidos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que se incorporan a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación inmediata, revisión anual.
RESPONSABLE	La Dirección, RRHH, empresas colaboradoras de colocación.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número total de procesos de selección realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación.
MEDIDA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
OBJETIVO	Incorporar más mujeres al departamento de fabricación.
DESCRIPCIÓN	Definir un sistema que permita llevar el control estadístico, desagregado por sexo de las candidaturas presentadas y las contrataciones efectivas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas a puestos ofertados.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer año de vigencia del plan.
RESPONSABLE	La Dirección, RRHH, empresas colaboradoras de colocación.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	• Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

9.2. Clasificación profesional

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación profesional.
MEDIDA	Revisar la clasificación profesional existente y mejorar la definición de las tareas asociadas a cada categoría/puesto del Área de Fabricación.
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional. Determinar el valor relativo de las diferentes funciones y visibilizar la concentración de cada sexo en funciones, tareas o puestos determinados.
DESCRIPCIÓN	• Mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa siguiendo los criterios definidos por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. • Definir los puestos y tareas de acuerdo con criterios objetivos y neutros, que eliminen sesgos de género. • Valorar los puestos de trabajo aplicando el procedimiento de valoración revisado. • Determinar el valor relativo de los diferentes puestos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Diciembre 2024.
RESPONSABLE	La Dirección y RRHH.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal, en su caso, consultoría externa.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.

9.3. Formación

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación.
MEDIDA	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, y en acoso, dirigida, especialmente, a la Comisión de Igualdad, dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
OBJETIVO	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género. Sensibilizar en la corresponsabilidad y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
DESCRIPCIÓN	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a las trabajadoras y los trabajadores y a quienes se incorporen a la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Último trimestre 2022.
RESPONSABLE	Responsable de cada Departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de medidas formativas propuestas y puestas en marcha.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	• Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. • Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación.
MEDIDA	Formación de actualización y reciclaje.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad en el desarrollo profesional.
DESCRIPCIÓN	Garantizar que se recibe la formación a la que se tendría que haber asistido durante un permiso de nacimiento o excedencia de las contempladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Debe tenerse en cuenta el criterio del Plan de Formación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas reincorporadas después de un permiso de nacimiento o excedencia de las contempladas en el artículo 46 del ET.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	A partir de la entrada en vigor del Plan de Formación del 2023, si así lo considera RRHH, responsable de la elaboración del Plan.
RESPONSABLE	RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal, empresas de formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de medidas formativas propuestas y puestas en marcha. • Número de personas desagregadas por sexo que hace uso del permiso de nacimiento o excedencia.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	• Número de personas desagregadas por sexo que reciben formación tras reincorporarse de un permiso de nacimiento o excedencia.

9.4. Promoción profesional

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción profesional.
MEDIDA	Implantar el procedimiento de promoción interna consensuado entre empresa, Comité de empresa y Comisión negociadora.
OBJETIVO	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	• Revisar los canales de difusión de las convocatorias de promoción. • Describir las vacantes atendiendo a los requisitos reales del puesto y no en función de estereotipos y roles de género. • Unificar los requisitos mínimos de promoción a mismos puestos sin perjuicio de la aclaración de los requisitos valorables en cada puesto concreto, siempre y cuando se garantice el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades. Revisión del inventario de puestos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas trabajadoras de la empresa y personas posibles candidatas externas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación inmediata, revisión anual.
RESPONSABLE	La Dirección y RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de procesos de promoción realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción profesional.
MEDIDA	Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos, capacidades y antigüedad.
OBJETIVO	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	Establecer un criterio de preferencia, a igualdad de méritos, capacidades y antigüedad, en los procesos de promoción interna del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 60%.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas en procesos de promoción interna.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del plan.
RESPONSABLE	La Dirección y RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de procesos de promoción realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

9.5. Corresponsabilidad y conciliación

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla, a través del grupo de difusión y email. Asimismo, el Comité de Empresa resolverá las dudas que planteen las personas trabajadoras.
OBJETIVO	Promover la conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN	Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento de estas medidas, difundiéndose a través de canales de comunicación habituales en la empresa. Elaborar un folleto informativo sobre los derechos de conciliación, como por ejemplo el reconocimiento de equivalencia entre cónyuges y parejas de hecho.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Diciembre 2022, seguimiento anual.
RESPONSABLE	RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de medidas propuestas y puestas en marcha.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

	• Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. • Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal.
OBJETIVO	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.
DESCRIPCIÓN	Análisis de las encuestas por la Comisión de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Revisión anual.
RESPONSABLE	RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Nº de encuestas realizadas.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

9.6. Retribuciones y auditoría retributiva

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones y auditoría retributiva.
MEDIDA	Elaborar e implantar una política retributiva, que establezca criterios claros, objetivos y neutros.
OBJETIVO	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	• Mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa siguiendo los criterios definidos por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ▪ Definir los puestos y tareas de acuerdo con criterios objetivos y neutros, que eliminen sesgos de género. • Valorar los puestos de trabajo aplicando el procedimiento de valoración revisado. • Determinar el valor relativo de los diferentes puestos.
PERSONAS DESTINATARIAS	RRHH.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	La Dirección y RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal, en su caso, soporte de consultoría externa.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Verificar si se ha elaborado e implantado la política retributiva.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones y auditoría retributiva.
MEDIDA	La asistencia al médico en controles prenatales no será tenida en cuenta a los efectos del plus de absentismo.
OBJETIVO	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	El plus de absentismo se mantendrá con independencia del número de horas de médico que necesite la trabajadora embarazada.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras embarazadas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	A la fecha.
RESPONSABLE	Responsable nóminas.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de horas dedicadas a controles prenatales. • Incluir la medida en el próximo Acuerdo de empresa.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones y auditoría retributiva.
MEDIDA	Realizar una encuesta a toda la plantilla, a fin de analizar las causas que influyen en la diferencia de volumen de desplazamientos de las trabajadoras a obra o filiales, en comparación con los hombres, para garantizar que no existe ningún condicionante relacionado con el género que origine que los hombres devenguen más complementos extra-salariales (primas de desplazamiento).
OBJETIVO	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y responsabilidad.
DESCRIPCIÓN	Análisis de los motivos expuestos por el personal de la empresa sobre los condicionantes que les influyen para aceptar porpuestas de desplazamientos temporales de corta y/o larga duración.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Primer trimestre 2023.
RESPONSABLE	Dep. RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Nº de encuestas realizadas.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

9.7. Infrarrepresentación femenina

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina.
MEDIDA	Mantener en vigor las actuales colaboraciones con organismos de formación, empresas de selección y ETT para captar a mujeres en puestos masculinizados (en especial en el Dep. de Fabricación).
OBJETIVO	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminar la segregación vertical y/o horizontal.
DESCRIPCIÓN	Mantener en vigor y/o incrementar acuerdos de colaboración con los organismos de formación, empresas de selección y ETT para captar a mujeres en puestos masculinizados (en especial en el Dep. de Fabricación), a los efectos de vigilar el cumplimiento del compromiso.
PERSONAS DESTINATARIAS	Empresas de formación, selección y ETT.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	A lo largo de todo el Plan.
RESPONSABLE	Dep. RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Nº de acuerdos en vigor al inicio de cada año.

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina.
MEDIDA	Realizar un seguimiento de las promociones, durante la vigencia del Plan, desagregadas por sexo indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción.
OBJETIVO	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminar la segregación vertical y/o horizontal.
DESCRIPCIÓN	Elaborar un informe estadístico de las promociones internas realizadas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Anualmente.
RESPONSABLE	Dep. RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	• Equipos de gestión personal.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Recogida de datos anuales para el Informe Estadístico Diagnóstico.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

9.8. Seguridad y salud laboral

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Seguridad, salud laboral y equipamientos.
MEDIDA	Revisar, que se incluye la perspectiva de género, en las evaluaciones de riesgos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
OBJETIVO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Enero 2023.
RESPONSABLE	Responsable de PRL.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión de personal, empresa encargada de la prevención.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número de medidas propuestas y puestas en marcha. • Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. • Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. • Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

9.9. Acoso

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDA	Implantación del procedimiento de acoso revisado por la Comisión.
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
DESCRIPCIÓN	Difusión del Procedimiento a toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Octubre 2022.
RESPONSABLE	Departamento legal.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de gestión personal, empresas de formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

FICHA MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDA	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
DESCRIPCIÓN	Campañas de información.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
RESPONSABLE	Departamento legal.
RECURSOS ASOCIADOS	Equipos de getsión personal, empresas de formación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

10. Aplicación y seguimiento

La Comisión Negociadora será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad. El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del Plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de ZITRÓN a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias de cada momento.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de recursos humanos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas entre los que se encuentran los siguientes:

- Mantenimiento de la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por 6 representantes de la parte empresarial y el mismo número de RLT.
- Mantenimiento de la figura responsable en materia de igualdad, encargada de supervisar la ejecución coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
- Asignación de los recursos técnicos y humanos necesarios que se deriven de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

ZITRÓN podrá reforzar, cambiar o adaptar esta asignación de recursos atendiendo a la evolución del Plan, y atendiendo en todo caso, a criterios de capacidad financiera y de prioridad de objetivos.

11. Comisión de seguimiento

El sistema de evaluación del II Plan de Igualdad de ZITRÓN está orientado a obtener información continua e inmediata durante todo el proceso de desarrollo del Plan, conocer las acciones realizadas en el marco del Plan de Igualdad, y conocer el grado de cumplimiento a efectos de valorar la eficacia finalmente alcanzada. Esta evaluación se realizará de forma anual.

La Comisión de Igualdad es la responsable de velar por el cumplimiento del contenido del Plan de Igualdad.

Mediante un formulario con preguntas concretas, el responsable de la realización del seguimiento consignará información complementaria a la analítica de interés para detectar las deviaciones programadas y con un final claro: la transparencia total. Sin carácter limitativo, el formulario incluirá:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el Plan se desarrolla correctamente?

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- Etc.

Para finalizar el seguimiento, se redactará un informe anual:

- Resultados obtenidos: por cada actuación se consignarán las fichas de seguimiento y un resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.
- Ejecución del Proceso de implementación. Tratando aspectos como la adecuación de los recursos asignados, las dificultades o resistencias encontradas en la ejecución, o las diferentes soluciones adoptadas.
- Impacto de las medidas: consignando los avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan, los cambios en la gestión y clima empresarial o la corrección de desigualdades.
- Conclusiones: valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de reajuste: Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

El informe de seguimiento anual servirá para la evaluación del Plan de Igualdad.

© 2022 Zitrón

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

12. Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando se estipule.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

La Comisión negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Datos de contacto:

igualdad@zitron.com

En Gijón a, 29 de julio de 2022.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

ANEXOS

La información contenida en este documento y sus anexos es confidencial y propiedad exclusiva de Talleres Zitrón, S.A. Su divulgación, copia, distribución o uso, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidos. Tal uso prohibido puede implicar la exigencia de las responsabilidades jurídicas pertinentes

Zitrón

Impulsados por el viento

OFICINAS CENTRALES
Autovía AS-II, nº2386
Polígono de Roces
33211 Gijón (España)
Tel. +34 985 168 132

zitron.com