


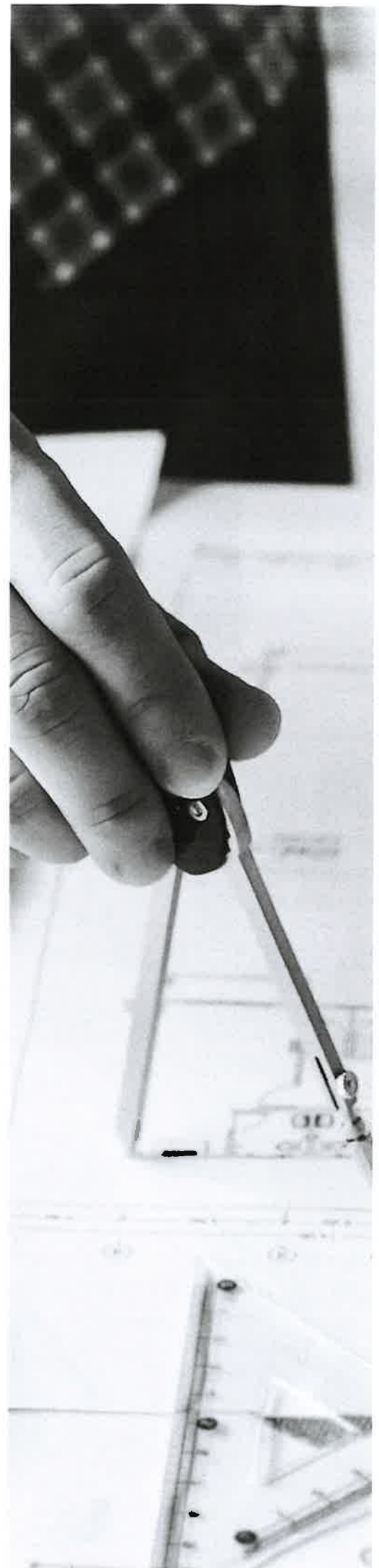
PLAN DE IGUALDAD

2022/ 2026



Two blue ink signatures are positioned above a thick black horizontal line. The signature on the left is more legible, while the one on the right is more abstract and scribbled.

grupo **Cill**, calcom



Denominación social:	CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L
Forma jurídica:	S.L
CIF	B39323787
CNAE	2529 - Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
Dirección:	PG INDUSTRIAL DE BARROS S/N PARCELA 1
Localidad:	LOS CORRALES DE BUELNA
Provincia	CANTABRIA
Código Postal	39400
Comunidad Autónoma	CANTABRIA
Teléfono:	942 831332
E-mail:	teresa.herreria@calvoconstrucciones.com
Página Web:	http://grupocalcom.com/

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD	9
COMPROMISO DE CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L CON LA IGUALDAD	11
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	12
INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	20
OBJETIVOS	25
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
1. Proceso de selección y contratación	27
2. Formación	28
3. Promoción	29
4. Clasificación profesional	29
5. Condiciones de trabajo	30
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	30
7. Infrarrepresentación femenina	31
8. Retribuciones	31
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	32
10. Comunicación e imagen no sexista	32
CALENDARIO DE ACTUACIONES	34
MEDIOS Y RECURSOS.....	38
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	39
COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	43
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	45
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	47

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.


Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la empresa.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera 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.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 2 personas:

1 en representación de la empresa

– María Teresa Herrería Carrera

1 en representación de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO

– Paula Galván Ceballos

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es **PROVINCIAL**, ya que la empresa dispone de centro de trabajo en la provincia de Cantabria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 26 de octubre de 2022 al 25 de octubre de 2026.

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

Calvo Construcciones y Montajes, S.L. es una empresa industrial ubicada en Los Corrales de Buelna, Cantabria, que acumula más de 30 años de experiencia en los que la unidad de Ingeniería Avanzada ha liderado al resto de Departamentos que la empresa posee.

Calvo Construcciones y Montajes, desarrolla sus actividades principales en las áreas de mantenimiento industrial, calderería, montajes industriales, fabricación de maquinaria, tratamientos superficiales así como dirección de proyectos.

La cartera de clientes incluye a las principales empresas industriales del Norte de España, abarcando sectores como el químico, el siderometalúrgico, militar, la obra pública, la construcción naval e, incluso, el de alimentación, cuyos requerimientos de calidad, seguridad e higiene son muy estrictos.

Calvo Construcciones y Montajes, está acreditada en las normas ISO 9001:2008 e ISO14001:2004 de gestión de la calidad y del medio ambiente, además de la certificación de la norma de seguridad OSHAS 18001:2007.

La estructura de Grupo CALCOM está formada por tres divisiones industriales altamente especializadas en sus diferentes ámbitos de actuación:



CALCOM
INDUSTRIAL Y MANTENIMIENTO

CALCOM Industrial y Mantenimiento: orientada al desarrollo de actividades de calderería industrial, montajes, fabricación de maquinaria así como mantenimiento y servicios para el sector industrial (mecánico, obra civil, electricidad). [www.calvoconstrucciones.com]



IDiCal
Ingeniería & Innovación

IDiCal Ingeniería & Innovación: unidad de ingeniería avanzada e I+D que desarrolla soluciones complejas de ingeniería así como el desarrollo de productos, estudios para mejora de procesos y la gestión de la innovación, tanto para CALCOM como en colaboración otras empresas colaboradoras. [www.idical.es]



PiCal
Chorro & Pintura

PiCal Chorro & Pintura: división de servicios para el acabado superficial de piezas, estructuras e instalaciones con una amplia variedad de servicios para el chorreado, granallado y pintado, tanto en las propias instalaciones como en las del cliente. [www.pical.es]

La integración de las tres divisiones de Calvo Construcciones y Montajes, permite ofrecer proyectos llave en mano en diferentes áreas de la industria, tales como instalaciones para procesos industriales, maquinaria y equipos, bienes de equipo y componentes complejos.

Gracias a la especialización del equipo de trabajo de Calvo Construcciones y Montajes, y la experiencia acumulada a lo largo de los años de actividad de la empresa, existe una gran flexibilidad productiva y en los servicios ofertados.

Resumen de servicios:

- Diseño de Producto: Válvulas, Depósitos de alta presión, ...
- Diseño y Cálculo Mecánico
- Gestión de Proyectos
- Instalaciones de Proceso
- Estructuras
- Manutención Industrial
- Plantas asfálticas e Instalaciones para Procesado de Material
- Sección vacía. Edita la página para añadir contenido aquí.
- Montajes singulares
- Ingeniería contra el óxido
- Tratamiento de superficies
- Pintura Industrial y Decorativa
- Pavimentos, Impermeabilizaciones.

COMPROMISO DE CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L CON LA IGUALDAD

CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L asume el compromiso de implantación del plan de igualdad, como sistema de gestión en la empresa.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Oscar Jiménez Gonzalez, en calidad de Gerente

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Santander a 25 de Noviembre de 2021

Fdo. Oscar Jiménez González

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres, se van a analizar los siguientes aspectos:

- ✓ **SALARIO BASE:** en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- ✓ **COMPLEMENTOS SALARIALES:** se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- ✓ **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:** se hace referencia a aquellos pagos que hace la empresa a la persona trabajadora pero que no tienen relación directa con el trabajo desarrollado como profesional.

Los conceptos que incluye son:

Nombre	Retrib	Tipo
S.BASE	Dinero	Salario Base
PLUS VOLUNTARIO	Dinero	Comp. Salarial
PLUS ACTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial
PLUS JEFE DE EQUIPO	Dinero	Comp. Salarial
PLUS DE PRODUCTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial
INCENTIVOS	Dinero	Comp. Salarial
PLUS DE TOXICIDAD	Dinero	Comp. Salarial
PLUS NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial
PLUS DE ASISTENCIA	Dinero	Comp. Salarial
PLUS DE DISTANCIA	Dinero	Comp. Salarial
PLUS CONVENIO	Dinero	Comp. Salarial
MEDIA DIETA	Dinero	Comp. Salarial
COMPLEMENTO EMPRESA	Dinero	Comp. Salarial
COMPLEMENTO PERSONAL	Dinero	Comp. Salarial
COMPLEMENTOS	Dinero	Comp. Salarial
INCENTIVO NO CONSOLIDABLE	Dinero	Comp. Salarial
INDEMNIZACION POR DESPIDO	Dinero	Extrasalarial
LIQUIDACIÓN VACACIONES	Dinero	Extrasalarial
INDEMNIZACIONES SUJETAS IRPF	Dinero	Extrasalarial
IT CUENTA EMPRESA	Dinero	Extrasalarial
COMPL. EMPRESA IT	Dinero	Extrasalarial

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

Cantidad correspondiente a los Hombres

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación.

SISTEMA ANALÍTICO VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Para este análisis cualitativo se va a seguir la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo de referencia, que se ha aprobado en 2018 y ha reordenado jerárquicamente los puestos de trabajo en función de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los sesgos de género a la hora de clasificar por nivel de responsabilidad/ exigencia de cada puesto.

- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente

[Handwritten signature]

definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

En este sistema de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica).

A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.”

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES

ASIGNACIÓN DE PESOS POR CADA TIPO DE FACTORES

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

Check: OK

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	350,00
B. RESPONSABILIDAD	100	400,00
C. ESFUERZO	100	150,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00

ASIGNACIÓN DE PESOS A CADA UNO DE LOS FACTORES DENTRO DE SU TIPO

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación	NEUTRO	40	140,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	40	140,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Iniciativa/ toma de decisión	NEUTRO	20	70,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión personas	NEUTRO	40	160,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad	NEUTRO	40	160,00
B. RESPONSABILIDAD	Autonomía	NEUTRO	20	80,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo mental	FEMENINO	50	75,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo físico	MASCULINO	50	75,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Complejidad	NEUTRO	100	100,00

AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los puestos de la empresa en seis escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Resultado de la VPT de las seis escalas todas presentan una composición masculinizada y en cinco de ellas con infrarrepresentación de mujeres.

Escalas	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	Tipo escala
ESCALA 01	2	25%	6	75%	8	Masculinizada
ESCALA 02	0	0%	14	350%	4	Masculinizada
ESCALA 03	0	0%	14	100%	14	Masculinizada
ESCALA 04	0	0%	50	100%	50	Masculinizada
ESCALA 05	2	29%	5	71%	7	Masculinizada
ESCALA 06	0	0%	2	100%	2	Masculinizada
Total general	4	5%	91	107%	85	Masculinizada

AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

AGRUP. VALOR. PTO.	Categoría profesional	Puesto-empresa
ESCALA 01	ADMIN	ADMINISTRADOR
	ADMIN UNICO SOC	ADMINISTRADOR
	AYUD. INGEN. ARQU	
	DIRECTOR GERENTE	
	INGEN, TECNIC, LICENC PERITOS E ING. TECNIC	ING. TECNIC JEFE ADMIN MAESTRO INDUSTR
ESCALA 02	JEFE DE EQUIPO	
	MAESTRO 2º	MAESTRO 2º
	MAESTRO DE TALLER	ING. TECNIC

ESCALA 03	DELINEANTE 1º	DELINEANTE
	ENCARGADO	CALDERERO
	TECNIC. ORGANIZ 1º	COMERCIAL TECNICO
	CAPATAZ	
ESCALA 04	ESPECIALISTA	CALDERERO CALDERERO CONDUCTOR MECANICO AJUSTADOR MECANICO INDUSTRIAL MONTADOR
		PINTOR
		SOLDADOR
	OFICIAL 1º	TUBERO CALDERERO
	OFICIAL 2º	PINTOR SOLDADOR
	OFICIAL 3º	MAESTRO 2º
	AUX	
	ADMINISTRATIVO	AUX ADMIN
	ESPECIALISTA	PINTOR
	OFICIAL 3º	PINTOR
ESCALA 05		
ESCALA 06	PEÓN	PINTOR

En una primera aproximación a los resultados de la auditoría retributiva de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES encontramos que en el salario total, es decir, en la suma de salario base y de complementos salariales la brecha es del -3%, que indica que la percepción de las mujeres está por encima de la de los hombres en 3 puntos.

Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-14%	21%	-3%	-2%
Hombre 80	16.686	7.754	24.440	24.803
Mujer 3	19.023	6.111	25.134	25.238

SALARIO BASE

La brecha en el salario base es del -14%, la explicación se encuentra en que de las tres mujeres dos están puestos cualificados, mientras que el grueso de plantilla de la empresa son hombres en los niveles inferiores dentro de la organización.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En los complementos salariales se constata una brecha salarial del 21%, que indicaría que el salario percibido por este concepto por las trabajadoras está un 21% por debajo del salario de los hombres.

Teniendo en cuenta factores como que las mujeres son el 4% de la plantilla, la infrarrepresentación y la segregación tanto vertical como horizontal, que nos indica una masculinización de los puestos de responsabilidad y diferenciación en los papeles que desarrollan mujeres y hombres, se encuentran algunos de los motivos que influyen en esta diferente percepción, por lo tanto no atribuibles al sexo de la persona si no a condicionantes derivados de los diferentes roles y puestos de trabajo desempeñados en la empresa por mujeres y hombres.

Complementos como nocturnidad y asistencia están condicionados por la actividad que se realiza en la empresa, si una mujer o un hombre ejercen su actividad en un puesto en los que se aplica el complemento lo perciben independientemente del sexo de la persona.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

La diferencia en la percepción de complementos extrasalariales es del 71%, en este conjunto de complementos se encuentran aquellos que no están asociados a la actividad si no a cuestiones como enfermedad, accidente, indemnización por despido, en este caso la diferencia se produce porque ha habido despidos de trabajadores y en cambio ninguna mujer ha causado baja de tal forma que haya sido necesario abonar por este concepto. El número de trabajadores que han percibido el pago por enfermedad o accidente ha sido superior.

En las escalas que hay alguna mujer contratada que serían la escala 01 y escala 05, las diferencias que se producen en la escala 01, vienen determinadas porque en esa agrupación se encuentra la persona de mayor responsabilidad y mando en la empresa, y al ser una escala con tan pocas personas existe un impacto en el calculo de la media salarial, de hecho si obviamos este salario la brecha pasa de un 36% de brecha salarial en el salario base a un -7%. En la escala 05, la única mujer que hay en esa agrupación, durante el periodo de cálculo estuvo de baja médica lo que ha influido en su percepción en el año de análisis.

Por lo tanto en todos los conceptos salariales las diferencias identificadas, no suponen en ningún caso un trato desigual en atención al sexo de la persona trabajadora. Con el plan de igualdad se favorecerá la incorporación de mujeres a la empresa, y con ello se avanzará en un equilibrio mayor en las retribuciones.

Medidas para incorporar al PIO en el área de retribución

PLAN DE ACCIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

VIGENCIA: Misma vigencia que el Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor en CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.
- Establecer un sistema retributivo que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisión anual de la evolución de la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras en el caso de aumento.	Evolución brecha salarial	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Duración: Vigencia del plan Revisión bianual Prioridad: Alta

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El seguimiento y la evaluación de la auditoría retributiva será realizada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que funcionará tal y como recoge su reglamento de funcionamiento.

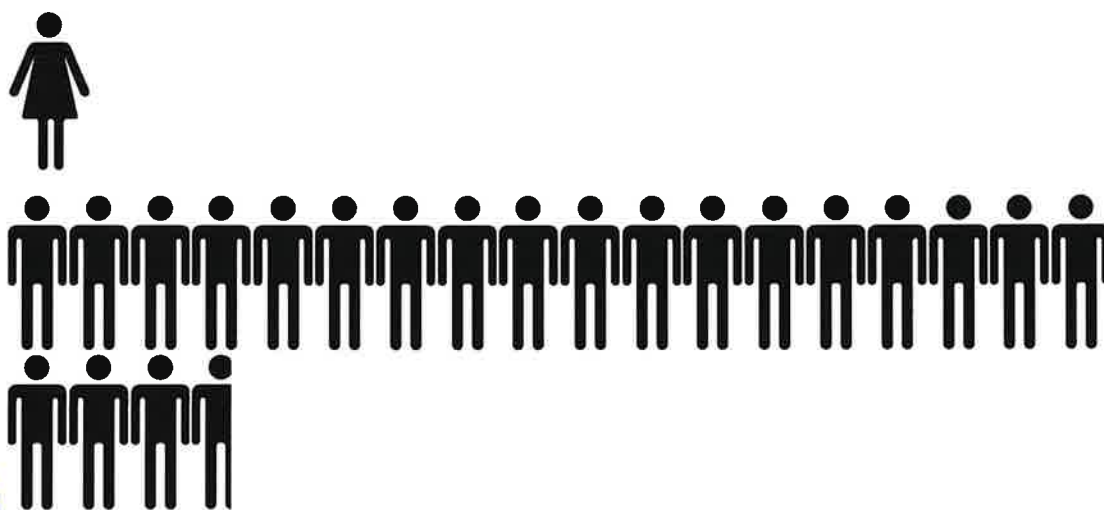
En todo caso, semestralmente se realizará el seguimiento, y a los dos años de implantación se actualizará la evaluación.

INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PLANTILLA POR SEXO

La composición de la plantilla de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L está formada por 3 mujeres y 65 hombres, lo que supone un 4% de mujeres y 96% de hombres. Cuando un sexo no alcanza el 25% de representatividad se considera que está infrarrepresentada, en el caso de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L, nos encontramos ante una empresa masculinizada, con infrarrepresentación de mujeres. Por cada mujer contratada, hay 21,6 hombres.

La situación reflejada en CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L reproduce la situación que afecta a la mujer en el sector, estamos ante una actividad profesional en la que hay muy pocas mujeres ya que se requiere una formación que no es elegida por las mujeres como opción profesional.



PLANTILLA POR EDAD

El 71% de la plantilla supera los 40 años de edad, siendo la edad media de 46,7 años, la edad media de los hombres se sitúa en los 46,7 años y de las mujeres en los 46,3 años.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

El 28% de la plantilla lleva 10 o más años en la empresa, las mujeres son el 67% de las trabajadoras con una antigüedad de más de diez años en la compañía y los hombres el 26% de los trabajadores en la franja de mayor antigüedad. Hay un 47% de personas que

llevan 5 o menos años en la empresa, son mayoritariamente hombres, esto puede apuntar a que las nuevas incorporaciones se producen en departamentos en los que la presencia de mujeres es menor.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El tipo de contratación en CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L es de tipo indefinido, un 74% de los contratos son en algún tipo de esta modalidad, el 100% de los contratos de mujeres son de tipo indefinido.

Los contratos según jornada, son un 88% a tiempo completo y un 12% a tiempo parcial, el 13% con un contrato inferior a la jornada completa son mujeres y un 88% hombres.

En cambio, los contratos a tiempo parcial representan el 33% de los contratos de las trabajadoras y un 11% de los contratos de los trabajadores.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El 96% de la plantilla tiene estudios básicos, 67% de las trabajadoras acreditan este nivel de formación y un 97% de los trabajadores.

PLANTILLA POR ÁREA EMPRESA

CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES, está estructurada en dos áreas de actividad Administración y Producción, el 87% de la plantilla trabaja en un puesto en el área de producción y un 13% en administración.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 87% de la plantilla ocupa un puesto en producción, solo una mujer trabaja en este departamento y lo hace en un puesto de tipo administrativo. Las mujeres ocupan puestos relacionados con administración y gestión.

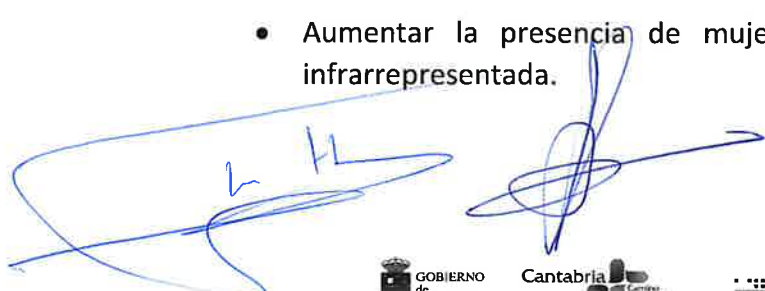
Calderería, Pintura y Soldadura son los puestos de trabajo que desarrollan el 68% de la plantilla, ninguna mujer ocupa una de estas posiciones.

ÁREAS DE VALOR

- Empresa que ofrece una contratación estable.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Aumentar la presencia de mujeres en áreas en las que se encuentra infrarrepresentada.



Selección y contratación

ÁREAS DE VALOR

- El proceso de selección es llevado a cabo por empresas especializadas.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar que las personas que realizan actuaciones de selección y de valoración de personal, disponen de conocimientos en materia de procesos de selección sin sesgos de género.

Clasificación profesional

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar el encuadramiento profesional de cada persona en su grupo profesional.

Formación

ÁREAS DE VALOR

- Dispone de plan de formación anual.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Impartir formación en igualdad en el ámbito laboral para toda la plantilla.

Promoción profesional.

ÁREAS DE VALOR

- Desde la entidad manifiestan su compromiso por la promoción de las mujeres en la entidad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecer un sistema estándar y objetivo para la promoción interna.



Condiciones de trabajo

ÁREAS DE VALOR

- No existe parcialidad en el empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantación de medidas para la garantía de la desconexión digital.
- Organización flexible del tiempo de trabajo.

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

ÁREAS DE VALOR

- El horario continuo favorece la vida personal, familiar y laboral.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de organización de los tiempos de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina

ÁREAS DE DESARROLLO

- Sensibilizar para atraer candidaturas de mujeres en puestos de producción (pintura, calderería, soldadura, etc)

Retribuciones

ÁREAS DE DESARROLLO

- Garantizar un sistema retributivo que vele por la igualdad.



Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

ÁREAS DE DESARROLLO

- Elaborar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo a la situación actual
- Difundir el protocolo y sensibilizar a la plantilla en la identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar la confidencialidad en los procesos de acosos sexual y por razón de sexo.

Comunicación e imagen

ÁREAS DE VALOR

- Multiplicidad de canales de comunicación entre la entidad y la plantilla.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una campaña de difusión del contenido del plan de igualdad.
- Informar a todo el personal que se incorpore a la empresa de la política de igualdad de la organización.
- Visibilizar el compromiso con la igualdad de género.



OBJETIVOS

GENERAL

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

CUALITATIVOS

- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en la empresa.
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Clasificación profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación e imagen no sexista

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten son nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad del plan anterior, o su ejecución está prevista en después de un año de puesto en marcha el plan de igualdad.



1. Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.
- Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.
- Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Convocar las diferentes ofertas de empleo publicitando el compromiso con la igualdad y haciendo uso de un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.	Ofertas de empleo publicadas. Revisión del lenguaje y de la inclusión del compromiso.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
2. Implantar un sistema de selección estándar basado en criterios de igualdad y capacitar a todos los agentes con implicación en el proceso de selección en su aplicación.	Procedimiento elaborado y su difusión.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media
3. Seguimiento de los procesos de selección evaluando resultados según personas candidatas por fases.	Nº de mujeres y hombres por fases.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media
4. Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Comunicaciones a empresa externas. Pruebas del proceso efectuado.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

2. Formación

Objetivos:

- Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.
- Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Ofrecer formación a toda la plantilla mediante píldora formativa o campaña de sensibilización. En la formación de acogida incluir contenidos de igualdad.	Nº de acciones formativas difundidas. Nº de participantes por sexo. Nº de acciones de difusión del plan de igualdad.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
6. Seguimiento de la formación desde la perspectiva de género.	Nº de participación por sexo, departamento centro. Nº de acciones formativas por tipo de contenido. Valoración de la formación por parte de las personas participantes	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media
7. Impartir la formación en horario laboral y cuando no sea posible establecer un sistema para compensar la participación de quienes lo realicen fuera de su jornada laboral.	Nº de personas y sexo que han realizado formación fuera del horario laboral. Medidas establecidas para la participación.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
8. Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.	Nº adaptaciones de horario.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta



3. Promoción

Objetivos:

- Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo, público, transparente y cuantificable.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
9. Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas.	Nº de promociones y resultados por sexo de cada fase del proceso.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

4. Clasificación profesional

Objetivo:

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
10. Revisión anual y actualización del encuadre profesional de cada persona trabajadora, asegurando la adecuación entre persona – funciones – puesto – grupo profesional. Realizarlo atendiendo a las descripciones de puestos de trabajo, recogidas en el procedimiento PG6 de RRHH establecido en el sistema de calidad.	Informe anual	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2024 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media
11. Erradicar las posibles denominaciones sexistas de los puestos y los criterios sesgados de género, edad, u otros.	Denominaciones cambiadas	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2024 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media

5. Condiciones de trabajo

Objetivo:

- Implementar condiciones de trabajo que faciliten la permanencia en el empleo de mujeres y hombres en igualdad

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Protocolo para la desconexión digital desde la perspectiva de género.	Protocolo para la desconexión digital. Seguimiento anual del protocolo.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
13. Acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las mujeres para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.	Nº de mujeres que han accedido a jornada completa o a contratación indefinida.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

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

Objetivos:

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.
- Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
14. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.	Nº de difundido	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

7. Infrarrepresentación femenina

Objetivo:

- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
15. Promover la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos en la categoría profesional en la que estén menos representadas.	Nº y % de candidaturas de mujeres presentadas en procesos de selección. Nº y % de mujeres que han sido contratadas	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

8. Retribuciones

Objetivo:

- Establecer un sistema retributivo que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
16. Revisión anual de la evolución de la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras en el caso de aumento.	Evolución brecha salarial	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Duración: Vigencia del plan Revisión bianual Prioridad: Alta

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos:

- Implementar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
17. Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.	Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
18. Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de acciones realizadas. Campañas de difusión para la sensibilización	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

10. Comunicación e imagen no sexista

Objetivos:

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.
- Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
19. Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.	Nº de textos revisados. Resultado de la revisión. Identificación de uso sexista de la imagen. Informe de resultados con propuestas de mejora.	Dpto. de RRHH	Inicio: 2º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media
20. Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla de la empresa.	Nº y contenido de acciones de difusión, distinguiendo por alcance interno o externo.	Dpto. de RRHH	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan Prioridad: Alta

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
E1	Proceso de selección y contratación																
1.	Convocar las diferentes ofertas de empleo publicitando el compromiso con la igualdad y haciendo uso de un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.																
2.	Implantar un sistema de selección estándar basado en criterios de igualdad y capacitar a todos los agentes con implicación en el proceso de selección en su aplicación.																
3.	Seguimiento de los procesos de selección evaluando resultados según personas candidatas por fases.																
4.	Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023				2024				2025				2026			
E2	Formación																
5.	Ofrecer formación a toda la plantilla mediante píldora formativa o campaña de sensibilización.																
6.	Seguimiento de la formación desde la perspectiva de género.																
7.	Impartir la formación en horario laboral y cuando no sea posible establecer un sistema para compensar la participación de quienes lo realicen fuera de su jornada laboral.																



Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022	2023				2024				2025				2026		
E6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
14.	Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022	2023				2024				2025				2026		
E7	Infrarrepresentación femenina	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
15.	Promover la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos en la categoría profesional en la que estén menos representadas.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022	2023				2024				2025				2026		
E8	Retribuciones	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
16.	Revisión anual de la evolución de la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras en el caso de aumento.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022	2023				2024				2025				2026		
E9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
17.	Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.																
18.	Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.																

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022		2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T		
E1																			
0	Comunicación e imagen																		
19.	Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.																		
20.	Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla de la empresa.																		

MEDIOS Y RECURSOS

CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.
- **COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.
- **COMITÉ DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.
- **REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.



Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios



en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2024. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos



como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del tercer Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad estará formado por 2 personas una en representación de la empresa y una en representación de las personas trabajadoras.

1 en representación de la empresa

– María Teresa Herrería Carrera

1 en representación de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO

– Paula Galván Ceballos

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comité de Igualdad.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo al Comité de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento del Comité de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones del Comité de Igualdad, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias del Comité de Igualdad serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

Las reuniones del Comité de Igualdad, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran el Comité de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes del Comité de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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.
- 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.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO:

En cualquiera de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO:

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de CALVO CONSTRUCCIONES Y MONTAJES S.L, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de su CCAA. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Los Corrales de Buelna a 26 de octubre de 2022

POR PARTE DE LA EMPRESA

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA



María Teresa Herrería Carrera



Paula Galván Ceballos. CCOO

