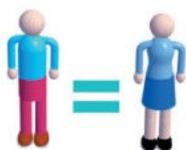


PLAN DE IGUALDAD VOSSLOH ESPAÑA, S.A.



INFORME DE EVALUACIÓN 2011

Albuixech, 13 de Marzo de 2012

PLAN DE IGUALDAD VOSSLOH ESPAÑA, S.A. – INFORME DE EVALUACIÓN 2011

Con fecha 4 de Enero de 2010, se dictó Resolución de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, por la cual se acordó la Validación y Concesión del Visado del Plan de Igualdad presentado por la empresa Vossloh España, S.A., con vigencia hasta 31.12.2012.

Dicha Resolución establece que la Empresa deberá presentar anualmente un Informe de Evaluación de Resultados de las medidas establecidas en dicho Plan.

Mediante oficio de igual fecha se nos adjunta dicha Resolución, que requiere la presentación del Informe de Evaluación con fecha 31.12.2010 y al cual acompaña un Informe en el que se sugieren aspectos a tener en cuenta en determinadas áreas susceptibles de mejora, en orden a la consecución del éxito de las políticas de Igualdad de la Empresa.

Por Resolución de fecha 31 de Mayo de 2011 de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, fue ratificado el Visado anteriormente citado (Ex. 28/2009, Registro Salida nº 639 de 07-06-2011).

Mediante escrito de fecha 19 de Enero de 2012, Registro de Salida nº 163 de 20.01.2012, recibido en nuestra Empresa con fecha 25.01.2012, se requiere a la misma para, en el plazo de 15 días, presentar el correspondiente Informe de Evaluación, informando que, de no hacerlo, se elevará propuesta de Resolución Revocatoria del Visado a la Ilma. Sra. Directora General de la Mujer y por la Igualdad.

Por escrito de 14-02-2012 solicitamos una prórroga, por los motivos allí expuestos, para la entrega del correspondiente Informe de Evaluación.

Con fecha 16 de Febrero de 2012, recibimos Acuerdo de la Dirección General de Familia y Mujer, Ref. Sgpp. Exp. Nº 28/2009, Registro De Salida nº 312 de 15 de Febrero de 2012, por el que se acuerda estimar la solicitud presentada, concediéndose el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación, a efectos de presentar el Informe de Evaluación Anual.

Cuando se elaboró el Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad Validado, cuya vigencia finaliza el 31.12.2012, se tomaron como referencia los datos del año 2007 y los disponibles a fecha 31-07-2008.

Para mejorar la información, se elaboró un nuevo Diagnóstico de Situación que incorporó, de una parte mayor información respecto de la que inicialmente disponíamos, lo que nos permite observar evoluciones más largas en todas las áreas y de otra, se incorporaron datos adicionales no incluidos en el Diagnóstico inicial.

Dicho Diagnóstico actualizado fue presentado el pasado año en esa Dirección General.

Por otra parte, debemos también significar que, el Título II del Plan de Igualdad Validado, en sus Artículos 10 al 17, establecía las Áreas de Actuación, con detalle de Objetivos y Medidas, para el Periodo de Vigencia del Plan, es decir, hasta el 31.12.2012.

No obstante lo expuesto, cuando realizamos el Calendario de Actuaciones, la totalidad de las previstas fueron planificadas para los Ejercicios 2009 y 2010. Ello, lógicamente, motivó la necesidad de volver a analizar y reformular el Título II del Plan de Igualdad para el periodo 2011/2012.

En este nuevo acuerdo para el Título II, se actualizaron los Objetivos y Medidas para el nuevo periodo. Dicho documento fue igualmente presentado el pasado año ante esa Dirección General.

Se elaboró un nuevo Calendario de Actuaciones acorde con los cambios introducidos en el Título II.

Tanto el nuevo Diagnóstico de situación, como el Título II del Plan de Igualdad y el Calendario de Actuaciones 2011/2012 que se adjuntaron, fueron suscritos por la totalidad de las y los Miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

En cuanto a las diferentes áreas de actuación, significar:

● **ACCESO AL EMPLEO**

Los distintos modelos de ofertas de trabajo se han analizado para detectar aquellos supuestos en los que el lenguaje no había sido el adecuado, con el fin de que las posteriores ofertas se realicen utilizando un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Tanto las solicitudes de empleo como las solicitudes de estudiantes en prácticas, han sido modificadas tras su análisis, evitando así cualquier tipo de sesgo de género, eliminando las referencias que existían en cuanto a Estado Civil o Número de hijos/hijas.

Se ha procedido a la revisión de las pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas, relativas tanto a la Selección como a la Promoción, confirmando que las mismas son estandarizadas con independencia del sexo de quien debe realizarlas, siendo idénticos los exámenes para los candidatos y las candidatas.

En los modelos de orientación para la realización de las entrevistas, se ha hecho constar en su cabecera una nota recordatoria de que no deben realizarse preguntas relacionadas con la situación personal y/o familiar de las personas entrevistadas (tales como estado civil, número de hijos/hijas, maternidad, paternidad, embarazo, etc.).

Igualmente, en los citados modelos, también en el encabezamiento se ha dejado constancia de que, en igualdad de condiciones debe ser seleccionada y contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el oficio o función.

Tanto José Redondo como Cristina García en su calidad de responsables de selección, al igual que el resto de la plantilla del Departamento de Recursos Humanos así como las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, han recibido formación específica en *Sensibilización en Igualdad de Oportunidades*, curso impartido por FLORIDA FUNDACIÓN el 29 de Septiembre de 2009, con una duración de 8 horas. Asimismo, han participado en el curso de sensibilización en igualdad de oportunidades impartido al resto de la Plantilla.

Durante 2011, con la finalidad de mantener la perspectiva de género en la oferta y selección de empleados/as y becarios/as (Artº 10, Objetivo 1), se establecieron las Acciones 1.1 y 1.2 que corresponden con las fichas de Acciones 2011/10/1/1.1(1) y (2), para velar por la utilización del modelo de oferta de trabajo o beca/práctica que utiliza una denominación neutra del puesto a cubrir, sin indicación de género alguno y especificando las concretas funciones y tareas a realizar, garantizando una elección de las candidaturas sin sesgo de género. Para ello se han analizado la totalidad de denominaciones de puestos empleadas y también para asegurar que en los procesos de selección, tanto para contratación como para convenios de prácticas (becas), se utilizan los formatos en los cuales se recuerda a quienes efectúan las entrevistas que, a igualdad de condiciones, debe ser seleccionada y/o contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado.

Conforme a la ficha de Acción número 2011/10/1/1.2 (1) y (2), se ha verificado el uso de los formatos correctos.

Por otra parte, para, conforme al Objetivo 2 del Artº 10 Apartado 2.1, fomentar la contratación, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, de mujeres u hombres según el caso, estableciendo que, a igualdad de condiciones, se contratará al candidato/a del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

Se establecieron impresos (2011/12/1/1.1) donde figuran los distintos puestos, relación de candidatos/as presentados/as y persona o personas seleccionadas, con indicación del sexo infrarrepresentado, para tenerlo en cuenta a la hora de determinar la persona finalmente seleccionada 2011/10/2/2.1(1), tanto para prácticas como para contratación y también para asegurar el cumplimiento de su utilización se verifica el uso de los impresos correspondientes (2011/12/1/1.2(1)).

● CONCILIACIÓN

Si bien la modalidad de jornada que predomina en la Empresa es la jornada completa, ya que todos los trabajadores y trabajadoras están contratados/as a jornada completa, se ha producido la excepción de 71 personas en situación de Jubilación Parcial a 31.12.2011, las cuales han tramitado su jubilación al 85%, habiendo suscrito con la empresa el nuevo Contrato a Tiempo Parcial por el 15% de la jornada de trabajo. Por lo que respecta a las trabajadoras, todas están contratadas a jornada completa, si bien, 3 de ellas tienen jornada reducida por cuidado de hijos/hijas menores.

Del análisis de la aplicación de permisos de Artº 13, sin que exista ninguna regulación específica como materia de Conciliación, se observa que más del 50% de dichos permisos se han concedido a solicitud de las empleadas o empleados por necesidades personales.

En los años 2008, 2009, 2010 y 2011 los permisos disfrutados por diferentes motivos han sido los que se detallan en los siguientes cuadros:

2008 PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	5	5	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	5	5	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	23	23	100,00%	0	0,00%
TOTAL	23	23	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%
* Existe una mujer que disfruta su lactancia en el 2009.					
TOTALES					
	Personas		Porcentaje		
MUJERES	9		28,13%		
HOMBRES	23		71,88%		
TOTAL	32		100,00%		

2009 PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	9	9	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	9	9	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	20	20	100,00%	0	0,00%
TOTAL	20	20	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	7	7	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	7	7	100,00%	0	0,00%
* Existen tres mujeres que disfrutaron su lactancia en el 2010.					
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	16	44,44%			
HOMBRES	20	55,56%			
TOTAL	36	100,00%			

2010 PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	19	19	100,00%	0	0,00%
TOTAL	19	19	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	3	3	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	3	3	100,00%	0	0,00%
* De las 4 maternidades, las lactancias las disfrutarán en 2011					
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	7	26,92%			
HOMBRES	19	73,08%			
TOTAL	26	100,00%			

2011		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	2	2	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	2	2	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	16	16	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	16	16	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	6	6	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	2	2	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	8	8	100,00%	0	0,00%	
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	8	30,77%				
HOMBRES	18	69,23%				
TOTAL	26	100,00%				

Puede observarse que el 100% de las empleadas y de los empleados han disfrutado de todos los permisos expresados.

En todos los casos, con carácter previo al disfrute del permiso de paternidad, han disfrutado del permiso de tres días laborables por nacimiento de hijos/hijas.

Se ha elaborado y distribuido a la totalidad de la Plantilla un cuadro resumen actualizado de las posibilidades de disfrute de permisos y excedencias reconocidos legal o convencionalmente para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Ficha de Acción 2011/11/2/2.1.

Con la finalidad de sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de un adecuado reparto de los tiempos de trabajo y de las responsabilidades familiares que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas, en el 4º Trimestre de 2010, se incluyó en el curso de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, un apartado dedicado a la corresponsabilidad, en el cual, además de los comentarios y transparencias expuestas, se proyectó un vídeo de sensibilización en esta materia.

En 2011, conforme a la Acción 2011/11/1/1.1, se publicó en tabloneros de anuncios la información que consta adjunta a la correspondiente ficha.

También en 2011 se distribuyó a la totalidad de la Plantilla, junto a la Nómina, un documento orientativo para facilitar la educación de niñas y niños en la Igualdad de Género, a través de la Literatura y el Cine (ficha de Acción 2011/11/1/1.2).

Tras recibir el Informe emitido por el Jefe de Servicio de Gestión de Programas de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, relativo a la posibilidad de que la utilización del Artº 13 de Flexibilidad Horaria, pudiera representar algún tipo de situación económica discriminatoria de las personas que lo utilizan respecto de las que no lo hacen, recomendando se preste especial atención a este extremo por parte de la Comisión de Seguimiento existente a tal efecto, fue dirigido a dicha Comisión escrito con fecha 20.01.2010, adjuntando el informe y advirtiéndoles de este extremo para su vigilancia.

Con fecha 10 de Febrero se recibió respuesta de la Comisión de Productividad, que es la encargada de vigilar el cumplimiento de los Acuerdos referentes al Artº 13 de Flexibilidad Horaria, recogido en el Convenio Colectivo, conforme al cual, el número de horas de este tipo de Permisos, cuando están referidos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, individualmente considerados, no representan diferencias retribuidas considerables y, por tanto, no producirían efectos discriminatorios entre quienes lo utilizan y quienes no lo utilizan.

En el supuesto de que se observara algún tipo de situación anómala, manifiestan expresamente que lo pondrían en conocimiento de la Empresa

En 2011, para consolidar la vigilancia de utilización del Artº 13, se estableció en el Artº 11 el Objetivo 3, a fin de que anualmente, se solicite a la Comisión de Productividad que analice y emita el informe correspondiente, tal y como consta en la ficha de Acción 2011/11/3/3.1(1). Con fecha 08.11.2011 se solicitó el citado informe que fue emitido con fecha 10.11.2011, manteniendo las mismas condiciones de uso razonable y no discriminatorio que en 2010.

● **CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

Con los datos considerados al realizar el primer diagnóstico de situación, VOSSLOH tenía una plantilla de 889 personas, de las cuales 76 eran mujeres y 813 eran hombres.

De los cuadros que constan a continuación, figura la situación a 31.12.2008, 31.12.2009, 31.12.2010 y 31.12.2011. Debemos significar que, tras unos años de elevados niveles de contratación de trabajadoras y trabajadores desde 2005 hasta 2008 (año con cuyos datos se realizó el diagnóstico inicial), se produjo a partir de 2009 un gran descenso de la Plantilla, por finalización de las obras que se tenían contratadas.

Así de 889 personas el 31.07.2008, pasamos a 899 (+10) a 31.12.2008; 773 personas (126 bajas netas) a fecha 31.12.2009 y 619 personas en Plantilla a 31.12.2010, lo que representan 154 bajas netas en relación al año anterior y 270 bajas netas respecto de la plantilla analizada en el momento de efectuar el diagnóstico. Es decir, una reducción del 30,37% de la plantilla.

A 31.12.2011, la Plantilla es de 661 empleados/as, lo que representa un incremento de 42 respecto a la de 31.12.2010, si bien son 228 personas menos que cuando se efectuó el diagnóstico inicial, es decir, una reducción de 25,65%.

Analizada la situación a 31.12.2011, encontramos que de una plantilla total de 661 personas, 594 son hombres y 67 mujeres.

Por tanto, el 89,86% de la plantilla está constituida por hombres, frente al 91,45% al inicio del Plan, y el 10,14 % son mujeres, frente al 8,55% a dicho inicio.

A la vista de lo expuesto, debemos concluir que, tras la impactante reducción de la Plantilla efectuada, el número de mujeres es un 1,59 % superior al del inicio del Plan.

Por otra parte, es también importante significar que, durante la vigencia del Plan de Igualdad se inició un programa acordado de Jubilación parcial con Contrato de Relevo.

De la aplicación de dicho Plan, que hasta la fecha tan sólo ha afectado a hombres, resulta que, si bien consta en Plantilla el 15%, al haber recuperado su jornada de trabajo, realmente la factoría está funcionando sin ellos.

Del total de 71 personas al 15% por Jubilación Parcial a 31.12.2011, continúan trabajando 8 y 63 no asisten ya al trabajo por haber realizado su jornada de forma concentrada como prevé la Ley. El 100%, como se ha dicho, son hombres.

De ello se concluye que, de las 661 personas de plantilla total, 67 son mujeres, pero de los 594 hombres, hay realmente trabajando 531. Lo que representa que la plantilla a considerar sería de 598 personas y las 67 mujeres representarían el 11,20% y los hombres el 88,80%.

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/07/2008		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	1	0,50%	199	99,50%	200	5	1,43%	345	98,57%	350	6	1,09%	544	98,91%	550
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	1	0,50%	199	99,50%	200	5	1,43%	345	98,57%	350	6	1,09%	544	98,91%	550
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	19	9,55%	180	90,45%	199	49	36,03%	87	63,97%	136	68	20,30%	267	79,70%	335
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	2	100,00%	2	0	0,00%	2	100%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	21	10,45%	180	89,55%	201	49	35,51%	89	64,49%	138	70	20,65%	269	79,35%	339
TOTAL	JORNADA COMPLETA	20	5,01%	379	94,99%	399	54	11,11%	432	88,89%	486	74	8,36%	811	91,64%	885
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	2	100,00%	2	0	0,00%	2	100%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	22	5,49%	379	94,51%	401	54	11,07%	434	88,93%	488	76	8,55%	813	91,45%	889

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2008		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	2	1,02%	195	98,98%	197	5	1,45%	339	98,55%	344	7	1,29%	534	98,71%	541
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	6	100,00%	6	0	0,00%	6	100,00%	6
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	2	1,02%	195	98,98%	197	5	1,43%	345	98,57%	350	7	1,28%	540	98,72%	547
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	19	9,69%	177	90,31%	196	50	33,11%	101	66,89%	151	69	19,88%	278	80,12%	347
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	3	100,00%	3	0	0,00%	3	100,00%	3
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100,00%	0	0,00%	2
	TOTAL	21	10,61%	177	89,39%	198	50	32,47%	104	67,53%	154	71	20,17%	281	79,83%	352
TOTAL	JORNADA COMPLETA	21	5,34%	372	94,66%	393	55	11,11%	440	88,89%	495	76	8,56%	812	91,44%	888
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	9	100,00%	9	0	0,00%	9	100,00%	9
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100,00%	0	0,00%	2
	TOTAL	23	5,82%	372	94,18%	395	55	10,91%	449	89,09%	504	78	8,68%	821	91,32%	899

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2009		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	3	1,50%	197	98,50%	200	3	1,52%	195	98,48%	198	6	1,51%	392	98,49%	398
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	31	100,00%	31	0	0,00%	31	0,00%	31
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	3	1,50%	197	98,50%	200	3	1,31%	226	98,69%	229	6	1,40%	423	98,60%	429
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	23	11,11%	184	88,89%	207	48	35,82%	86	64,18%	134	71	20,82%	270	79,18%	341
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	25	11,96%	184	88,04%	209	48	35,56%	87	64,44%	135	73	21,22%	271	78,78%	344
TOTAL	JORNADA COMPLETA	26	6,39%	381	93,61%	407	51	15,36%	281	84,64%	332	77	10,42%	662	89,58%	739
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	32	100,00%	32	0	0,00%	32	100%	32
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	28	6,85%	381	93,15%	409	51	14,01%	313	85,99%	364	79	10,22%	694	89,78%	773

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2010		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,97%	199	98,03%	203	1	2,17%	45	97,83%	46	5	2,01%	244	97,99%	249
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	45	100,00%	45	0	0,00%	45	100,00%	45
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	4	1,97%	199	98,03%	203	1	1,10%	90	98,90%	91	5	1,70%	289	98,30%	294
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	26	11,66%	197	88,34%	223	28	31,46%	61	68,54%	89	54	17,31%	258	82,69%	312
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	10	100,00%	10	0	0,00%	10	100,00%	10
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	28	12,44%	197	87,56%	225	29	29,00%	71	71,00%	100	57	17,54%	268	82,46%	325
TOTAL	JORNADA COMPLETA	30	7,04%	396	92,96%	426	29	21,48%	106	78,52%	135	59	10,52%	502	89,48%	561
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	55	100,00%	55	0	0,00%	55	100,00%	55
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	32	7,48%	396	92,52%	428	30	15,71%	161	84,29%	191	62	10,02%	557	89,98%	619

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2011		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,89%	208	98,11%	212	1	1,43%	69	98,57%	70	5	1,77%	277	98,23%	282
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	56	100,00%	56	0	0,00%	56	100,00%	56
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	4	1,89%	208	98,11%	212	1	0,79%	125	99,21%	126	5	1,48%	333	98,52%	338
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	30	13,95%	185	86,05%	215	29	32,22%	61	67,78%	90	59	19,34%	246	80,66%	305
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	15	100,00%	15	0	0,00%	15	100,00%	15
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	33	15,14%	185	84,86%	218	29	27,62%	76	72,38%	105	62	19,20%	261	80,80%	323
TOTAL	JORNADA COMPLETA	34	7,96%	393	92,04%	427	30	18,75%	130	81,25%	160	64	10,90%	523	89,10%	587
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	71	100,00%	71	0	0,00%	71	100,00%	71
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	37	8,60%	393	91,40%	430	30	12,99%	201	87,01%	231	67	10,14%	594	89,86%	661

➤ Contratación

Debemos tener en consideración en este y resto de apartados, las observaciones realizadas en cuanto a la evolución de la Plantilla, con motivo de la reducción del 25,05% respecto de la Plantilla inicial.

Si analizamos la evolución de la situación a 31.12.2011 respecto de la inicialmente considerada, encontramos:

De la plantilla vinculada a la empresa a través de un contrato indefinido, un 91,40% son hombres y un 8,60%, son mujeres, frente al 5,49% inicial.

Ello representa que el número de mujeres con contrato indefinido se ha incrementado en un 3,11%.

El número de hombres con contrato indefinido ha disminuido en idéntico porcentaje ya que, inicialmente era del 94,51%.

Por lo que respecta a la contratación temporal, un 87,01% son hombres y un 12,99% está constituido por mujeres.

De los datos anteriores se observa que, del total de contratos temporales, un 12,99% son mujeres, frente al 11,07% inicial, lo que supone un incremento del 1,92% y los hombres que inicialmente representaban el 88,93%, han disminuido dicho 1,92% al pasar al 87,01%.

Esto es debido a que la reducción de plantilla operada a través de finalizaciones de contrato, ha sido proporcionalmente mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo que nos hace tener un mayor peso relativo en el número de contratos temporales, a pesar de que el número de mujeres Fijas se ha incrementado.

En 2011, se producen 42 Altas netas, junto a un total de 47 Bajas y 89 Altas.

De las Altas, 13 son mujeres, lo que representa el 14,61% y 76 son hombres, que representan el 85,39%. Ello se debe a que la mayoría de Altas se producen por necesidades en los Talleres.

Respecto de las Bajas, 7 son mujeres, el 14,89% y 40 son hombres, el 85,11%.

A continuación se detallan cuadros de Altas y Bajas, correspondientes a los años 2008, 2009, 2010 y 2011, que ratifican las afirmaciones realizadas anteriormente. Como puede observarse, en 2008 todavía se mantenían buenos niveles de contratación temporal, muy especialmente para mano de obra de Taller, en el que la mayoría son hombres. En 2009 y 2010 se produce una elevada reducción de la Plantilla y también, especialmente, de hombres por la disminución de cargas de trabajo en Taller.

TABLA ALTAS 2008

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	2	100,00%	2
Contrato Temporal	13	12,15%	94	87,85%	107
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	13	11,93%	96	88,07%	109

TABLA BAJAS 2008

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	0	0,00%	21	100,00%	21
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (voluntaria, defunción, despido, excedencia..)	4	0,00%	26	0,00%	30
Total general	4	7,34%	47	92,66%	51

TABLA ALTAS 2009

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	4	30,77%	9	69,23%	13
Fin Excedencia	1	100,00%	0	0,00%	1
Total general	4	26,67%	10	66,67%	15

TABLA BAJAS 2009

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	5	4,03%	119	95,97%	124
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	0	0,00%	16	100,00%	16
Total general	5	3,57%	135	96,43%	140

TABLA ALTAS 2010

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	19	100,00%	19
Contrato Fijo (cto relevo)	1	6,25%	15	93,75%	16
Contrato Temporal	1	33,33%	2	66,67%	3
Exced. Por cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	3	7,69%	36	92,31%	39

TABLA BAJAS 2010

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	17	9,66%	159	90,34%	176
Exced. cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	3	17,65%	14	82,35%	17
Total general	21	10,82%	173	89,18%	194

TABLA ALTAS 2011

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	3	100,00%	3
Contrato Fijo (cto relevo)	0	0,00%	16	100,00%	16
Contrato Temporal	13	18,57%	57	81,43%	70
Total general	13	14,61%	76	85,39%	89

TABLA BAJAS 2011

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	4	20,00%	16	80,00%	20
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	3	11,11%	24	88,89%	27
Total general	7	14,89%	40	85,11%	47

➔ Clasificación Profesional

- a. El personal incluido en el ámbito del Convenio representa un 55,98% del total de la plantilla, frente al 65,69% al inicio del Plan, lo que comporta una reducción del 9,71%, motivado, como se ha expuesto en anteriores apartados, por el hecho de que un gran número de las Bajas producidas corresponden a personal de Taller.

De este 55,98%, el 1,89% son mujeres, frente al 1,34% inicial y el 98,11% son hombres.

- b. El personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio constituye un 44,02% de la plantilla frente al 34,31% inicial. Ello se debe a que al ser mayor el número de Bajas de personal de Convenio, el colectivo del Fuera de Convenio adquiere mayor relevancia relativa.

Del total de personal Fuera de Convenio, un 20,62% son mujeres y un 79,38% hombres, frente al 21,97% de mujeres y el 78,03% del diagnóstico inicial.

PLANTILLA CONVENIO Y FUERA CONVENIO 2011

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
CONVENIO	7	1,89%	363	98,11%	370	55,98%
FUERA CONVENIO	60	20,62%	231	79,38%	291	44,02%
TOTAL GENERAL	67	10,14%	594	89,86%	661	100,00%

Puestos de Trabajo Personal Obrero

Respecto a este apartado se debe significar:

- a. Jefes/as de equipo, concretamente en VOSSLOH, hay 42 empleados/as de esta categoría, de los cuales todos son hombres.

Tras el diagnóstico inicial, se incorporó una mujer a esta Categoría, máxima del estamento de Personal de Taller, la cual anteriormente era ostentada al 100% por hombres. En Diciembre 2011 causó Baja por Fin de Contrato, habiéndose reincorporado como fija el 01-03-2012.

- b. Oficiales/as de 1ª E (y asimilados/as), son 28, de los cuales el 100% son hombres.
- c. Oficiales/as de 1ª (y asimilados/as), son 97, de los cuales hay una mujer (1,03%) y el resto hombres (98,97%).
- d. Oficiales/as de 2ª (y asimilados/as), en total son 29 personas. Al inicio del Plan, el 100% eran hombres, en la actualidad hay una mujer (3,45%) y 28 hombres.
- e. Oficiales/as de 3ª, en el diagnóstico inicial eran 366 empleados/as, frente a los 100 existentes a 31.12.2010, es decir, 266 menos (reducción del 72,68%). En esta reducción han influido tanto los ascensos producidos por los acuerdos de Convenio, mediante concurso/oposición (examen), que han sido 40 personas (10,93%), pero la mayor parte son Baja en la Empresa (61,75%), producidos por la gran reducción de cargas de trabajo en Talleres.

A 31.12.2010, de 100 Oficiales/as de 3ª indicados, 2 son mujeres (2%), frente al 1,37% del diagnóstico inicial y los 98 restantes hombres.

A 31.12.2011, existen 142 Oficiales/as de 3ª. Del total, 3 son mujeres (2,11%) y el resto hombres (97,89%).

Finalmente nos encontramos con que las mujeres a 31.12.2010, representan el 1,70%, frente al 1,09%, en el momento de realizar el diagnóstico inicial y el 1,77% a fecha 31.12.2011.

Puestos de Trabajo Personal Empleado

Colectivo No Mandos:

- a. Técnicos/as de Oficina y personal Administrativo: Incluyen las categorías de Delineante/a de 1ª en la que el 100% (1 persona) son hombres y Oficial/a 1ª Administrativo/a (y Asimilados/as), en la que existen 2 hombres y 2 mujeres, es decir, el 50% de cada sexo frente al 60% de mujeres inicial.
- b. Técnicos/as de organización: Incluye la categoría de Jefe/a de 1ª (con 19 personas, todos ellos hombres) y Auxiliar Técnico/a de Taller, con 40 personas de las cuales 1 es mujer y 39 hombres, (un 97,50% son hombres y un 2,50%, mujeres).

Como podemos observar, si comparamos con el diagnóstico inicial, el número de mujeres ha disminuido, pasando de 2 a 1, lo que implica que el porcentaje varía del 4% al 2,50%.

Colectivo Mandos:

1. Titulado/Titulada G. Superior (y Asimilados/as): existe un total de 102, de los cuales 82 son hombres y 20 mujeres, lo que representa un 80,39% de hombres frente al 92,98% del diagnóstico inicial y un 19,61% de mujeres frente al 17,02 % inicial. De todos modos conviene hacer referencia a la presencia femenina en determinados puestos de responsabilidad en los que existe un equilibrio, como es el puesto de Economista, en el que las mujeres constituyen, al igual que al inicio del Plan, el 50%. También en puestos como Ingeniera o Ingeniero Grado Superior o Medio es notoria la presencia de las mujeres, aunque en una proporción escasa dado el sector en el que nos encontramos: existen 91 Ingenieros/Ingenieras Superiores, 73 son hombres y 18 son mujeres, lo que representa un 80,22% de hombres y un 19,78% de mujeres, frente al 16,04% del inicio del Plan, ya que el número de mujeres ha aumentado y el de hombres ha disminuido.
2. Titulado/Titulada G. Medio (y Asimilados/as): En la actualidad son 59 (63 inicialmente), de los cuales, 47 son hombres y 12 mujeres, lo que representa un 79,66% de hombres y un 20,34% de mujeres. Inicialmente era de un 23,81%. Dos mujeres (1 Ingeniera Técnica y 1 Diplomada) han pasado a Tituladas Superiores.

De un total de 55 Ingenieros/Ingenieras Técnicos/Técnicas, 45 son hombres y 10 son mujeres, lo que representa un 81,82% de hombres y un 18,18% de mujeres.

3. Proyectista Jefe/a: son 28 en total, 26 hombres (92,86%) y 2 mujeres (7,14%), frente al 6,67% inicial.
4. La mayor concentración de mujeres se encuentra en los puestos de Administración y Secretaría, ocupados casi en su totalidad por mujeres. La representación femenina en estos puestos es del 69,23% frente al 70% inicial.

5. En el resto de puestos de trabajo, que podemos calificar como de mano de obra, la presencia femenina es muy reducida. En concreto:
- ✦ En el puesto de electricista, la representación femenina es del 1,67%, frente al 0,95% inicial. Continúa siendo 1 mujer pero, al haber disminuido la plantilla de electricistas, su peso relativo es superior.
 - ✦ En el de soldador/soldadora eléctricos, un 4,29% son mujeres, frente al 2,35% del diagnóstico inicial. Se incorpora una mujer, siendo un total de 3.
 - ✦ En el puesto de verificador/verificadora, el sector femenino constituye un 10% frente al 18,75% del diagnóstico inicial. Esto es debido a la Baja en Diciembre 2011 de una mujer Jefa de Equipo mencionada anteriormente, cuyo reingreso se ha realizado como fija de plantilla el 01-03-2012, lo que sitúa en el 20% el porcentaje de mujeres en este colectivo.

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/07/2008	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Jefe/a de equipo	41	0	0,00%	41	100%
Of. de 1ª E	20	0	0,00%	20	100%
Of. de 1ª	92	1	1,09%	91	98,91%
Of. de 2ª	31	0	0,00%	31	100%
Of. de 3ª	366	5	1,37%	361	98,63%
TOTAL	550	6	1,09%	544	98,91%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
Delante/a 1ª	1	0	0,00%	1	100%
Of. 1ª admvo/a	5	3	60,00%	2	40,00%
TOTAL	6	3	50,00%	3	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
Jefe/a de 1ª	18	0	0,00%	18	100%
Jefe/a de 2ª	2	0	0,00%	2	100%
Auxiliar técnico/a de taller	50	2	4,00%	48	96,00%
TOTAL	70	2	2,86%	68	97,14%
MANDOS					
Titulado/a superior	94	16	17,02%	78	82,98%
Titulado/a medio	63	15	23,81%	48	76,19%
Proyectista jefe/a	30	2	6,67%	28	93,33%
Jefe/a de taller	4	0	0,00%	4	100%
Contramaestre	11	0	0,00%	11	100%
Encargados/as	17	0	0,00%	17	100%
Jefe/a 1ª admvo/a.	4	1	25,00%	3	75,00%
Jefe/a 2ª admvo/a.	40	31	77,50%	9	22,50%
TOTAL	263	65	24,71%	198	75,29%
TOTAL GENERAL	889	76	8,55%	813	91,45%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2008	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Jefe/a de equipo	44	0	0,00%	44	100%
Of. de 1ª E	20	0	0,00%	20	100%
Of. de 1ª	87	1	1,15%	86	98,85%
Of. de 2ª	61	1	1,64%	60	98,36%
Of. de 3ª	335	5	1,49%	330	98,51%
TOTAL	547	7	1,28%	540	98,72%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
Delineante/a 1ª	1	0	0%	1	100%
Of. 1ª admvo/a	5	3	60,00%	2	40,00%
TOTAL	6	3	50,00%	3	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
Jefe/a de 1ª	18	0	0,00%	18	100%
Jefe/a de 2ª	2	0	0,00%	2	100%
Auxiliar técnico/a de taller	47	2	4,26%	45	95,74%
TOTAL	67	2	2,99%	65	97,01%
MANDOS					
Titulado/a superior	99	16	16,16%	83	83,84%
Titulado/a medio	62	14	22,58%	48	77,42%
Proyectista jefe/a	35	3	8,57%	32	91,43%
Jefe/a de taller	3	0	0,00%	3	100%
Contramaestre	11	0	0,00%	11	100%
Encargados/as	23	0	0,00%	23	100%
Jefe/a 1ª admvo/a.	4	1	25,00%	3	75,00%
Jefe/a 2ª admvo/a.	42	32	76,19%	10	23,81%
TOTAL	279	66	23,66%	213	76,34%
TOTAL GENERAL	899	78	8,68%	821	91,32%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2009	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Jefe/a de equipo	43	1	2,33%	42	98%
Of. de 1ª E	22	0	0,00%	22	100%
Of. de 1ª	92	1	1,09%	91	98,91%
Of. de 2ª	52	1	1,92%	51	98%
Of. de 3ª	220	3	1,36%	217	98,64%
TOTAL	429	6	1,40%	423	98,60%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
Delineante/a 1ª	1	0	0,00%	1	100%
Of. 1ª admvo/a	5	3	60,00%	2	40,00%
TOTAL	6	3	50,00%	3	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
Jefe/a de 1ª	20	0	0,00%	20	100%
Jefe/a de 2ª	0	0	0,00%	0	0,00%
Auxiliar técnico/a de taller	46	2	4,35%	44	95,65%
TOTAL	66	2	3,03%	64	96,97%
MANDOS					
Titulado/a superior	96	18	18,75%	78	81,25%
Titulado/a medio	64	15	23,44%	49	76,56%
Proyectista jefe/a	32	3	9,38%	29	90,63%
Jefe/a de taller	2	0	0,00%	2	100%
Contramaestre	10	0	0,00%	10	100%
Encargados/as	25	0	0,00%	25	100%
Jefe/a 1ª admvo/a.	4	1	25,00%	3	75,00%
Jefe/a 2ª admvo/a.	39	31	79,49%	8	20,51%
TOTAL	272	68	25,00%	204	75,00%
TOTAL GENERAL	773	79	10,22%	694	89,78%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2010	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Jefe/a de equipo	43	1	2,33%	42	97,67%
Of. de 1ª E	25	0	0,00%	25	100%
Of. de 1ª	93	1	1,08%	92	98,92%
Of. de 2ª	33	1	3,03%	32	96,97%
Of. de 3ª	100	2	2,00%	98	98,00%
TOTAL	294	5	1,70%	289	98,30%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
Delineante/a 1ª	1	0	0%	1	100%
Of. 1ª admvo/a	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	5	2	40,00%	3	60,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
Jefe/a de 1ª	19	0	0,00%	19	100%
Jefe/a de 2ª	0	0	0,00%	0	0,00%
Auxiliar técnico/a de taller	55	1	1,82%	54	98,18%
TOTAL	74	1	1,35%	73	98,65%
MANDOS					
Titulado/a superior	92	17	18,48%	75	81,52%
Titulado/a medio	55	13	23,64%	42	76,36%
Proyectista jefe/a	32	3	9,38%	29	90,63%
Jefe/a de taller	3	0	0,00%	3	100%
Contramaestre	10	0	0,00%	10	100%
Encargados/as	24	0	0,00%	24	100%
Jefe/a 1ª admvo/a.	4	1	25,00%	3	75,00%
Jefe/a 2ª admvo/a.	26	20	76,92%	6	23,08%
TOTAL	246	54	21,95%	192	78,05%
TOTAL GENERAL	619	62	10,02%	557	89,98%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2011	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Jefe/a de equipo	42	0	0,00%	42	100%
Of. de 1ª E	28	0	0,00%	28	100%
Of. de 1ª	97	1	1,03%	96	98,97%
Of. de 2ª	29	1	3,45%	28	96,55%
Of. de 3ª	142	3	2,11%	139	97,89%
TOTAL	338	5	1,48%	333	98,52%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
Delineante/a 1ª	1	0	0%	1	100%
Of. 1ª admvo/a	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	5	2	40,00%	3	60,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
Jefe/a de 1ª	19	0	0,00%	19	100%
Jefe/a de 2ª	0	0	0,00%	0	0,00%
Auxiliar técnico/a de taller	40	1	2,50%	39	97,50%
TOTAL	59	1	1,69%	58	98,31%
MANDOS					
Titulado/a superior	102	20	19,61%	82	80,39%
Titulado/a medio	59	12	20,34%	47	79,66%
Proyectista jefe/a	28	2	7,14%	26	92,86%
Jefe/a de taller	3	0	0,00%	3	100%
Contramaestre	10	0	0,00%	10	100%
Encargados/as	23	0	0,00%	23	100%
Jefe/a 1ª admvo/a.	4	1	25,00%	3	75,00%
Jefe/a 2ª admvo/a.	30	24	80,00%	6	20,00%
TOTAL	259	59	22,78%	200	77,22%
TOTAL GENERAL	661	67	10,14%	594	89,86%

Por otra parte, atendiendo a las diferentes áreas en las que se clasifica el personal, debemos indicar con carácter previo a su análisis, que en 2010 se produjeron cambios organizativos que implican que han sido modificadas las áreas respecto del diagnóstico inicial.

Así, a título de ejemplo, observamos:

- Respecto al área de Industrial y Calidad, que pasa a denominarse "Dirección Industrial" sufrió importantes cambios significativos como las áreas de Calidad y Compras, cuyo personal anteriormente estaba incluido en ésta. Además de I.T. (Informática), que dejó de estar en esta Dirección y se incorporó al Área Financiera.

Así, a título de ejemplo, observamos las siguientes áreas:

- Comunicación y Marketing: Se mantiene.
- Dirección General: Se mantiene, pero el personal de Reducción de Costes se ha incorporado a otra Área.
- Respecto al área de Industrial y Calidad (pasa a denominarse "Dirección Industrial"): Ha sufrido importantes cambios, así es significativo que se han creado las áreas de Calidad y Compras, cuyo personal anteriormente estaba incluido en ésta. Además. I.T. (Informática), ha dejado de estar en esta Dirección y se ha incorporado al Área Financiera.
- El área de Dirección Comercial se mantiene, cambiando su denominación a Comercial Internacional.
- En el área de Dirección Financiera, como se ha dicho anteriormente, se incorpora IT (Informática).
- Área de Ingeniería: Se mantiene.
- Área de Dirección de Operaciones: la función "Director Cliente RENFE/FGV" desaparece, pasando a formar parte de un área nueva.
- El área de Recursos Humanos se mantiene en iguales términos.
- El área de Operaciones Industriales desaparece como tal, quedando incluida dentro del área de Dirección Industrial.

Además de las variaciones expresadas respecto de las áreas consideradas en el diagnóstico inicial, se han creado las nuevas áreas que se detallan:

- Área de Calidad
- Área de Compras
- Área de Clientes Nacionales
- Plan Valencia 2011

Por lo anteriormente expuesto, resulta difícil que la composición de las diferentes áreas en las que se clasifica el personal nos muestre una comparativa razonable respecto al diagnóstico inicial. No obstante, podemos destacar que:

- I) Existe un equilibrio en el área de Comunicación y Marketing, en el que las mujeres representan el 50%.
- II) En el área de Dirección General, la representación femenina es del 50%.
- III) En el área de Plan Valencia 2011, la representación femenina es del 50%.

- IV) El resto de áreas se encuentran integradas principalmente por hombres, en concreto, la presencia femenina es:
- a En el área de Dirección Industrial, las mujeres representan el 5,24% del total.
 - b En el área de Dirección Comercial Internacional, un 16,67 % son mujeres. Se mantiene.
 - c En el área de Dirección Financiera, las mujeres representan un 40,74% del total.
 - d En el área de Ingeniería, un 13,54% son mujeres.
 - e En el área de Dirección de Operaciones, un 11,32% son mujeres.
 - f En Recursos Humanos, la representación femenina es del 33,33%.
 - g En el área de Clientes Nacionales, un 33,33% son mujeres.
 - h En el área de Calidad, un 6,90% son mujeres.
 - i Por último, en el área de Compras, un 41,67% son mujeres.

31/07/2008					
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIR.COMUNICACIÓN Y MARKT	1	50%	1	50%	2
DIR.INDUSTRIAL Y DE CALIDAD	44	6,27%	658	93,73%	702
DIRECCIÓN COMERCIAL	1	16,67%	5	83,33%	6
DIRECCIÓN FINANCIERA	7	43,75%	9	56,25%	16
DIRECCIÓN GENERAL	3	60%	2	40%	5
DIRECCIÓN INGENIERIA	11	13,42%	71	86,58%	82
DIRECCIÓN OPERACIONES	5	7,69%	60	92,31%	65
DIRECCIÓN RRHH	4	40%	6	60%	10
OPERACIONES INDUSTRIALES	0		1	100%	1
TOTALES	76	8,55%	813	91,45%	889

31/12/2010					
ÁREAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MANAG. D.OPERAT	1	50,00%	1	50,00%	2
DIR. COMUNICACIÓN -MARKETING	1	50,00%	1	50,00%	2
DIRECCIÓN INDUSTRIAL	19	4,97%	363	95,03%	382
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	25,00%	3	75,00%	4
DIRECCIÓN CALIDAD	3	10,00%	27	90,00%	30
DIRECCIÓN FINANCIERA	12	42,86%	16	57,14%	28
DIRECCIÓN INGENIERIA	11	12,94%	74	87,06%	85
DIRECCIÓN OPERACIONES	6	10,53%	51	89,47%	57
COMPRAS	3	27,27%	8	72,73%	11
PL.VALENCIA 2011	1	33,33%	2	66,67%	3
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	3	33,33%	6	66,67%	9
	62	10,02%	557	89,98%	619

31/12/2011

ÁREAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MANAG. D. OPERAT	1	50,00%	1	50,00%	2
DIR. COMUNICACIÓN -MARKETING	1	50,00%	1	50,00%	2
DIRECCIÓN INDUSTRIAL	22	5,24%	398	94,76%	420
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	33,33%	2	66,67%	3
DIRECCIÓN CALIDAD	2	6,90%	27	93,10%	29
DIRECCIÓN FINANCIERA	11	40,74%	16	59,26%	27
DIRECCIÓN INGENIERIA	13	13,54%	83	86,46%	96
DIRECCIÓN OPERACIONES	6	11,32%	47	88,68%	53
COMPRAS	5	41,67%	7	58,33%	12
PL.VALENCIA 2011	1	50,00%	1	50,00%	2
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	3	33,33%	6	66,67%	9
	67	10,14%	594	89,86%	661

Dentro de cada una de las áreas, existen diferentes centros de coste o departamentos, de los que debemos resaltar los siguientes aspectos:

I) Área de Dirección General:

- a. En el Área de Dirección General, integrada por dos personas, las mujeres representan un 50% del total.

II) Área de Dirección Industrial, de los centros de coste que la componen cabe destacar que la representación femenina es la siguiente:

- a Cajas Calderería/Soldadura: 4,44%.
- b Calidad-Inspección: ha pasado al área de Calidad.
- c Compras de Proyectos: ha pasado al área de Compras.
- d Equipamiento Autónomo Construcción de Útiles: 9,09%.
- e Acabados: 1,16%.
- f Control de Costes: 50%
- g Dirección Industrial: existe equilibrio, pues el 50 % son mujeres.
- h Edificios Albuixech: 100%.
- i Común Pintura: 25%.
- j Ing. de Soldadura: 100%
- k Logística: 45%.
- l Producción Externa: 20%.
- m El resto de centros de coste pertenecientes al área de Dirección Industrial están formados íntegramente por hombres, por tanto, en ellos la representación femenina es del 0%.

III) Área de Dirección Comercial Internacional: existe un 16,67% de mujeres.

- IV) Área de Dirección Financiera, integrada por:
- a Dirección financiera: la representación femenina es del 50%.
 - b Control de Proyectos: un 33,33% son mujeres.
 - c Contabilidad/Fiscal/Reporting: el 60% son mujeres.
 - d Tesorería: existe un equilibrio al 50%.
 - e Legal: el 100% son hombres.
 - f I.T. (Informática): está formado por un 36,36% de mujeres.
- V) Área de Dirección de Ingeniería, la representación femenina es la siguiente:
- a Ing. de sistemas MOD: 6,67%.
 - b Ing. Eléctrica de Trenes ligeros: 11,11%.
 - c Ing. Mecánica de Trenes ligeros: 11,11%.
 - d Ing. de Control Procesos y Proyectos MOI: 100%.
 - e Ing. de Control Procesos y Proyectos MOD: 14,29%
 - f Ing. Sistemas-MOI: el 100 % son mujeres.
 - g Dirección ingeniería: 33,33 %.
 - h Ing. Marketing Estratégico MOD: 25%.
 - i Ing. Mantenimiento: 25%
 - j El resto de centros de coste pertenecientes a esta área están compuestos sólo por hombres, la representación femenina es del 0%.
- VI) Área de Dirección de Operaciones, formada por:
- a. Planificación General: un 33,33% son mujeres.
 - b. Ofertas Locomotoras: 33,33% de mujeres
 - c. Operaciones: 33,33% de mujeres
 - d. Ing. Soporte Post-venta: 20%.
 - e. Desarrollo Negocio: 100%
 - f. Post-venta MOI: 50%
 - g. En los demás centros de coste todos son hombres, la representación femenina es del 0%.
- VII) Área de Compras: existe un 45,45% de mujeres
- VIII) Área de Plan Valencia 2011: existe un 50% de mujeres
- IX) Área de Dirección de Calidad: existe un 16,67% de mujeres
- X) Área de Recursos Humanos, integrada por:
- a. Recursos Humanos: en este departamento hay un equilibrio entre hombres y mujeres, pues la proporción es del 50 %.
 - b. Formación pasa a llamarse Organización y Desarrollo: también hay equilibrio, un 50 % son mujeres.
 - c. Prevención, Medio Ambiente y Servicios generales: no hay representación femenina.

En los siguientes cuadros puede verse la evolución, pero como hemos indicado, distorsionada por los cambios organizativos:

PLANTILLA 31.07.2008

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
COMUNICACIÓN EXTERNA	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	3	4	0	1	1	1	20,00%	4	80,00%	5
CLIENTES NACIONALES	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Ofertas	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	2	3	1	25,00%	3	75,00%	4
Proyectos	1	7	8	0	2	2	1	10,00%	9	90,00%	10
Desarrollo Negocio	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Garantía - Post-Venta	0	5	5	1	39	40	1	2,22%	44	97,78%	45
OPERACIONES	1	15	16	3	43	46	4	6,45%	58	93,55%	62
INGENIERÍA	6	57	63	5	16	21	11	13,10%	73	86,90%	84
Finanzas	2	9	11	5	0	5	7	43,75%	9	56,25%	16
I.T.	3	6	9	2	2	4	5	38,46%	8	61,54%	13
FINANCIERA	5	15	20	7	2	9	12	41,38%	17	58,62%	29
CALIDAD	1	21	22	4	17	21	5	11,63%	38	88,37%	43
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Compras	0	7	7	5	1	6	5	38,46%	8	61,54%	13
Producción Interna	0	49	49	4	4	8	4	7,02%	53	92,98%	57
Produc. Interna - MOD	0	141	141	3	327	330	3	0,64%	468	99,36%	471
Producción Externa	0	18	18	2	2	4	2	9,09%	20	90,91%	22
Ingª Procesos	2	22	24	1	8	9	3	9,09%	30	90,91%	33
Ingª Proc. - Útiles MOD	0	8	8	0	0	0	0	0,00%	8	100%	8
Servicios Grales.	1	2	3	2	1	3	3	50,00%	3	50,00%	6
Logística	1	12	13	13	11	24	14	37,84%	23	62,16%	37
INDUSTRIAL	5	260	265	30	354	384	35	5,39%	614	94,61%	649
RECURSOS HUMANOS	1	5	6	3	1	4	4	40,00%	6	60,00%	10
TOTAL	22	379	401	54	434	488	76	8,55%	813	91,45%	889

PLANTILLA 31.12.2008

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
COMUNICACIÓN EXTERNA	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	3	4	0	2	2	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Ofertas	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	2	2	1	1	2	1	25,00%	3	75,00%	4
Proyectos	1	7	8	0	1	1	1	11,11%	8	88,89%	9
Desarrollo Negocio	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Garantía - Post-Venta	0	5	5	1	37	38	1	2,33%	42	97,67%	43
OPERACIONES	1	16	17	3	39	42	4	6,78%	55	93,22%	59
INGENIERÍA	6	53	59	5	29	34	12	12,90%	81	87,10%	93
Finanzas	2	9	11	4	0	4	6	40,00%	9	60,00%	15
I.T.	3	5	8	2	3	5	5	38,46%	8	61,54%	13
FINANCIERA	5	14	19	6	3	9	11	39,29%	17	60,71%	28
CALIDAD	1	22	23	4	18	22	5	11,11%	40	88,89%	45
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Compras	0	7	7	5	1	6	5	38,46%	8	61,54%	13
Producción Interna	0	48	48	4	5	9	4	7,02%	53	92,98%	57
Produc. Interna - MOD	1	139	140	3	328	331	4	0,85%	467	99,15%	471
Producción Externa	0	18	18	3	2	5	3	13,04%	20	86,96%	23
Ingª Procesos	2	21	23	1	9	10	3	9,09%	30	90,91%	33
Ingª Proc. - Útiles MOD	0	8	8	0	0	0	0	0,00%	8	100%	8
Servicios Grales.	1	1	2	2	1	3	3	60,00%	2	40,00%	5
Logística	1	13	14	13	12	25	14	35,90%	25	64,10%	39
INDUSTRIAL	6	256	262	31	358	389	37	5,68%	614	94,32%	651
RECURSOS HUMANOS	1	5	6	3	1	4	4	40,00%	6	60,00%	10
TOTAL	23	372	395	55	449	504	78	8,68%	821	91,32%	899

PLANTILLA 31.12.2009

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	3	4	1	20,00%	4	80,00%	5
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	8	9	0	1	1	1	10,00%	9	90,00%	10
Desarrollo Negocio	0	0	0	1	0	1	1	0,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	0	6	6	2	33	35	2	4,88%	39	95,12%	41
OPERACIONES	1	17	18	5	35	40	6	10,34%	52	89,66%	58
INGENIERÍA	6	53	59	5	25	30	11	12,36%	78	87,64%	89
Finanzas	3	8	11	4	1	5	7	43,75%	9	56,25%	16
I.T.	3	5	8	2	2	4	5	41,67%	7	58,33%	12
FINANCIERA	6	13	19	6	3	9	12	42,86%	16	57,14%	28
CALIDAD	2	19	21	3	16	19	5	12,50%	35	87,50%	40
COMPRAS	0	8	8	5	0	5	5	38,46%	8	61,54%	13
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	42	42	3	7	10	3	5,77%	49	94,23%	52
Produc. Interna - MOD	2	157	159	1	204	205	3	0,82%	361	99,18%	364
Producción Externa	0	14	14	3	1	4	3	16,67%	15	83,33%	18
Ing ^a Procesos	3	23	26	2	9	11	5	13,51%	32	86,49%	37
Ing ^a Proc. - Útiles MOD	0	8	8	0	2	2	0	0,00%	10	100%	10
Servicios Grales.	1	2	3	2	0	2	3	60,00%	2	40,00%	5
Logística	2	9	11	12	7	19	14	46,67%	16	53,33%	30
INDUSTRIAL	9	256	265	23	230	253	32	6,18%	486	93,82%	518
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	28	381	409	51	313	364	79	10,22%	694	89,78%	773

PLANTILLA 31.12.2010

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	3	66,67%	4
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	1	1	1	25,00%	3	75,00%	4
Ofertas	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	0	1	1	1	11,11%	8	88,89%	9
Desarrollo Negocio	0	0	0	1	0	1	1	0,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	1	15	16	1	24	25	2	4,88%	39	95,12%	41
OPERACIONES	3	25	28	3	26	29	6	10,53%	51	89,47%	57
INGENIERÍA	6	52	58	5	22	27	11	12,94%	74	87,06%	85
Finanzas	3	8	11	4	1	5	7	43,75%	9	56,25%	16
I.T.	4	5	9	1	2	3	5	41,67%	7	58,33%	12
FINANCIERA	7	13	20	5	3	8	12	42,86%	16	57,14%	28
CALIDAD	2	18	20	1	9	10	3	10,00%	27	90,00%	30
COMPRAS	0	7	7	3	1	4	3	27,27%	8	72,73%	11
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	27	27	2	4	6	2	6,06%	31	93,94%	33
Produc. Interna - MOD	3	190	193	0	80	80	3	1,10%	270	98,90%	273
Producción Externa	0	10	10	2	3	5	2	13,33%	13	86,67%	15
Ing ^a Procesos	1	25	26	0	6	6	1	3,13%	31	96,88%	32
Ing ^a Proc. - Útiles MOD	0	6	6	0	1	1	0	0,00%	7	100%	7
Servicios Grales.	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
Logística	3	6	9	5	3	8	8	47,06%	9	52,94%	17
INDUSTRIAL	9	266	275	10	97	107	19	4,97%	363	95,03%	382
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	32	396	428	30	161	191	62	10,02%	557	89,98%	619

PLANTILLA 31.12.2011

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	0	0	0	1	12,50%	7	87,50%	8
Desarrollo Negocio	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	0	13	13	2	23	25	2	5,26%	36	94,74%	38
OPERACIONES	3	23	26	3	24	27	6	11,32%	47	88,68%	53
INGENIERIA	11	59	70	2	24	26	13	13,54%	83	86,46%	96
Finanzas	3	8	11	4	1	5	7	43,75%	9	56,25%	16
I.T.	4	5	9	0	2	2	4	36,36%	7	63,64%	11
FINANCIERA	7	13	20	4	3	7	11	40,74%	16	59,26%	27
CALIDAD	2	16	18	0	10	10	2	7,14%	26	92,86%	28
COMPRAS	1	6	7	4	1	5	5	41,67%	7	58,33%	12
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	33	33	1	4	5	1	2,63%	37	97,37%	38
Produc. Interna - MOD	2	181	183	1	115	116	3	1,00%	296	99,00%	299
Producción Externa	0	10	10	3	3	6	3	18,75%	13	81,25%	16
Ing ^a Procesos	1	23	24	2	8	10	3	8,82%	31	91,18%	34
Ing ^a Proc. - Útiles MOD	1	8	9	0	2	2	1	9,09%	10	91%	11
Servicios Grales.	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
Logística	3	5	8	6	6	12	9	45,00%	11	55,00%	20
INDUSTRIAL	8	261	269	14	138	152	22	5,23%	399	94,77%	421
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	37	393	430	30	201	231	67	10,14%	594	89,86%	661

A la vista del análisis inicialmente efectuado tanto de las categorías, como de los puestos de trabajo así como de las áreas y departamentos, se observó la pertenencia de las mujeres a categorías y grupos de menor jerarquía y la de los hombres a los de mayor jerarquía. Predominando el sector masculino en la mayor parte de áreas de la Empresa (no sólo en posiciones de mayor jerarquía, sino también en los niveles más bajos del organigrama empresarial) y es que es una realidad que la demanda de mano de obra especializada en esta materia, está compuesta principalmente por hombres, y consecuencia de ello, se dan estos datos referidos a la mayoría de presencia masculina, siendo el Sector del Metal tradicionalmente muy masculinizado.

En la actualidad, pese a los numerosos movimientos de plantilla (especialmente bajas), el número de mujeres se ha incrementado en un 1,13% en los niveles de Ingenieros/as, Licenciados/as e Ingenieros/as Técnicos/as.

Por lo que se refiere a la denominación de la categoría, así como a la de los puestos de trabajo, a diferencia de cuando se realizó el diagnóstico inicial sí se hace referencia al género femenino o masculino según el sexo de la persona que efectivamente lo ostenta.

➤ **Promoción Interna**

Concretamente, la relación de personal de VOSSLOH de todos los estamentos que ha ascendido en su carrera profesional durante el período 2007 es la siguiente:

- De Auxiliar Técnico a Encargado 1 hombre.
- De Contramaestre a Jefe de Taller: 2 hombres.
- De Jefe de Equipo a Encargado 5 hombres.
- De Oficial 2ª (Asimilado a Oficial 1ª) Electricista a Jefe 2ª Organización: 1 hombre.
- De Oficial 3ª Soldador a Oficial 2ª Soldador: 2 hombres.
- De Oficiala 3ª Verificadora a Oficiala 3ª (Asimilada a Oficiala 1ª): 1 mujer.
- De Oficial 1ª Tubero a Jefe de Equipo: 1 hombre.
- De Oficial 1ª E Ajustador a Jefe de Equipo: 2 hombres.
- De Oficial 1ª Ajustador a Jefe de Equipo: 3 hombres.
- De Oficial 1ª E Calderero a Jefe 2ª Organización: 1 hombre.
- De Oficial 1ª E Trazador a Jefe de Equipo: 1 hombre.
- De Oficial 1ª Electricista a Jefe de Equipo: 3 hombres.
- De Oficial 1ª Verificador a Encargado: 1 hombre.
- De Oficial 2ª Ajustador a Jefe de Equipo: 1 hombre.
- De Oficial 2ª Electricista a Jefe de Equipo: 3 hombres.
- De Oficial 2ª Soldador Jefe de Equipo: 2 hombres.
- De Oficial 2ª Tubero Oficial 1ª Calderero: 1 hombre.
- De Oficial 3ª Ajustador a Auxiliar Técnico de Taller: 2 hombres.
- De Oficial 3ª Electricista a Auxiliar Técnico de Taller: 4 hombres.
- De Oficial 1ª Electricista a Encargado: 1 hombre.
- De Projectista Jefe a Ingeniero Industrial: 2 hombres.

De esta información se desprende que los ascensos en la Empresa durante el año 2007 han sido 40 en total, 39 hombres y 1 mujer.

En el año 2008, los ascensos producidos son los que figuran en el cuadro que a continuación se expone:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2008

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 18 Febrero 2008, efectos económicos 01/04/07							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	5	100,00%	5
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	10	100,00%	10
Acta 30 Octubre 2008, efectos económicos 01/04/07							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	1	6,67%	14	93,33%	15
Resto 2008							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 2ª Asimil.1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	10	100,00%	10
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	0	0,00%	15	100,00%	15
Oficial/a 2ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ª Asimil.1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Asimil. Of. 1ª	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Aux.Tec.Taller	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Total			1	1,35%	73	98,65%	74

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2008

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 3ª Calderero/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 1ª Pintor/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª Ajustador/a	Encargado/a		0	0,00%	2	100,00%	2
Jefe/a de Equipo	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Total general			0	0,00%	5	100,00%	5

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2008

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Técnico/a Logística Interna	Responsable Logta.(Acabados,Loc.)	01/01/2008	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Logta.Externa	Responsable Logta. Subcontratación	01/01/2008	1	100,00%	0	0,00%	1
Analista Negocio Sap	Responsable Sist.(Admtrs/Soporte)	01/05/2008	0	0,00%	1	100,00%	1
Total			2	66,67%	1	33,33%	3

Total general			3	3,66%	79	96,34%	82
----------------------	--	--	----------	--------------	-----------	---------------	-----------

Del análisis del mismo debemos destacar:

Se han producido 30 ascensos por examen de Personal de Taller, de Oficial/a 3ª a Oficial/a 2ª, según acuerdo de Convenio. De los 15 ascensos con efectos económicos de 1.04.2007 (acta 30.10.2008), 14 son hombres y 1 es una mujer, lo que representa un 6,67% de éstos.

Debemos significar que en 2008 se realizaron exámenes de Taller correspondientes a las convocatorias 2007, 2008 y 2009 y que tan sólo una mujer presentó la solicitud para realizar dichos exámenes, precisamente, la mujer que ha ascendido.

Conforme al Convenio, se han producido también otros 30 ascensos, 10 a Oficial 1ª E y 20 a Oficial 1ª, todos ellos hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Además de los anteriores, 4 Operarios hombres han ascendido a Jefe de Equipo, 1 hombre ha sido asimilado a Oficial de 1ª.

Un hombre Auxiliar Técnico de Taller (personal Fuera de Convenio) ha ascendido a Encargado.

Se han producido 4 cambios de Grupo Profesional: 1 Jefe de Equipo, 1 Oficial 1ª y 2 Oficiales de 3ª han pasado a Encargado. Todos ellos son hombres.

En cuanto a los ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido tres. De éstos 1 es un hombre y 2 mujeres, lo que representa el 66,67%.

De la globalidad de ascensos de 2008, de un total de 82 ascensos, 79 han sido hombres (96,39%) y 3 mujeres (3,66%).

En el año 2009, los ascensos han sido los que constan en el siguiente cuadro:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2009

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	0	0,00%	10	100,00%	10
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	5	100,00%	5
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 3ª	Jefe/a Equipo	Designación	1	50,00%	1	50,00%	2
Jefe/a 2ª Organización	Jefe/a 1ª Organización	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Total			1	4,17%	23	95,83%	24

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2009

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Of. 3ª Pintor/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a de Equipo	Encargado/a		0	0,00%	2	100,00%	2
Total general			0	0,00%	3	100,00%	3

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2009

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Analista Negocio Sap-Mantenimiento	Responsable Funcional (Analistas/Programación)	01/09/2009	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Contabilidad	Controller Erión y Mantenimiento	01/11/2009	1	100,00%	0	0,00%	1
Total			2	100,00%	0	0,00%	2
Total general			3	10,34%	26	89,66%	29

Del mismo podemos destacar:

De los 10 ascensos por examen, según acuerdos de Convenio, los 10 son hombres. Como indicamos anteriormente, tan solo una mujer solicitó participar en los exámenes de ascenso de las convocatorias 2007, 2008 y 2009, ascendiendo en 2008 con efectos económicos de 2007.

De los otros 10 ascensos según Convenio, 3 de Oficial de 1ª E y 7 de Oficial 1ª, todos los ascendidos han sido hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Dos Oficiales/as de 3ª han ascendido a Jefe y Jefa de Equipo, 1 hombre y 1 mujer (33,33%).

De Jefe de 2ª de Organización a Jefe de 1ª Organización, han ascendido 2 hombres. No existen mujeres en este estamento.

De los 24 ascensos indicados, 23 han sido hombres y 1 mujer, que representa el 4,17%.

Se han producido 3 cambios de Grupo Profesional, 2 Jefes de Equipo y 1 Oficial de 3ª que han pasado a Encargados. Todos ellos hombres.

En cuanto a ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido 2, en ambos casos son mujeres (100%).

Se han producido 29 ascensos en total en 2009, de ellos 26 son hombres (89,96%) y 3 mujeres (10,34%).

Referente al año 2010, los ascensos producidos han sido:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2010

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Encargado/a	Jefe/a Taller		0	0,00%	1	100,00%	1
Aux.Téc.Taller	Licenciado/a Física		0	0,00%	1	100,00%	1
Ing.Téc.Industrial	Ing.Organ.Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Ing.Téc.Mecan.	Ing.Organ.Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Total general			0	0,00%	15	100,00%	15

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2009

* No se han producido

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2009

* No se han producido

De los 10 ascensos, según acuerdos de Convenio, 3 a Oficial de 1ª E y 7 a Oficial de 1ª, todos ellos han sido hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Las plazas de concurso-oposición (examen), aún no se habían realizado a 31.12.2010.

Un Oficial de 1ª hombre ha pasado a Jefe de Equipo; 1 Encargado a Jefe de Taller; 1 Auxiliar Técnico de Taller a Licenciado en Física; 2 Ingenieros Técnicos a Ingenieros de Organización Industrial.

No ha habido cambios de Grupo Profesional ni tampoco ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio.

En total en 2010, se han producido 15 ascensos, todos ellos hombres.

Del total del periodo 2007/2010, observamos que de las 5 mujeres existentes en Taller a 31.12.2010, 3 ascendieron, es decir, ascendió el 60% de mujeres de Taller.

Respecto del personal Fuera de Convenio, 4 mujeres ascendieron, que representan el 7,27% de las 55 mujeres FC a 31.12.2010.

En relación a los ascensos en el ejercicio 2011, encontramos:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2011

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 10 Febrero 2011, efectos económicos 01/01/11							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Acta 9 Febrero 2012, efectos económicos 01/01/10							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Concurso	0	0,00%	10	100,00%	10
Acta 9 Febrero 2012, efectos económicos 01/01/11							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Concurso	0	0,00%	5	100,00%	5
Resto 2011							
Proyectista Jefe/a	Ingeniero/a Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Proyectista Jefe/a	Ingeniero/a Técnic. Indust.		0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a 2ª Administrativo/a	Ingeniero/a Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Diplomado/a CC.EE	Licenciado/a A.D.E		1	100,00%	0	0,00%	1
Ingeniero/a Técnic. Indust.	Ingeniero/a Industrial		1	100,00%	0	0,00%	1
Total			2	6,67%	28	93,33%	30

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2011

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Técnico/a Compras	Jefe/a Línea Compras Locomotoras	01/05/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Compras	Jefe/a Línea Compras Bogies Tren-Tram	01/05/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Compras	Jefe/a Proyecto Post-Venta Locomotoras Israel Railways	01/09/2011	0	0,00%	1	100,00%	1
Técnico/a Logística	Jefe/a Compras Transvias Light	01/11/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Total			3	75,00%	1	25,00%	4
Total general			5	14,71%	29	85,29%	34

De los 10 ascensos según acuerdos de Convenio (Acta 10.02.2011, efectos económicos 1 Enero 2011), fueron 3 ascensos a Oficial 1ª E y 7 a Oficial de 1ª, todos ellos hombres (siguiendo el criterio de Antigüedad en Categoría Inferior).

Las plazas por Concurso-Oposición de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª, se realizaron en convocatoria conjunta, los correspondientes a 2010 y 2011. De un total de 20 plazas por Concurso (10 cada año), han sido cubiertas 15 de ellas, es decir, han ascendido de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª 15 personas de Taller, todos ellos hombres.

De entre las personas presentadas a examen, tan sólo 1 era mujer y no superó las pruebas exigidas.

No se han producido cambios de Grupos Profesionales en 2011.

En cuanto a los ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido 4. De éstos 1 es hombre y 3 son mujeres, que representan el 75%.

De la globalidad de los ascensos en 2011, de un total de 34, 29 han sido hombres (85,29%) y 5 mujeres (14,71%).

En el periodo acumulado hasta 2011, observamos que se mantiene el hecho de que de las 5 mujeres existentes en Taller ascendieron 3, es decir que el 60% de ellas ascendió en este periodo.

En cuanto al personal Fuera de Convenio, en dicho periodo acumulado, 7 mujeres han ascendido, lo que representa el 11,67% de las 60 mujeres FC a 31.12.2011.

Las personas encargadas de gestionar la promoción del personal son: el Responsable de Organización y Desarrollo, que en la actualidad es un hombre, con la asistencia de una Técnica en RR.HH. Los dos han recibido formación para sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a los sistemas de ascenso, analizados los mismos, no se detecta que existan criterios discriminatorios en ellos.

Se incorporó un nuevo párrafo en la normativa de ascensos, conforme al cual, una vez corregidas las correspondientes pruebas, al decidir los candidatos o candidatas que se deben promocionar, deberá tenerse en cuenta que a igualdad de condiciones, será promocionado o promocionada el candidato o candidata del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que se opta (2011/12/1/1.3).

En aquellos casos en los que se han producido vacantes a cubrir mediante promoción interna, se han publicado a través de "Al Día" en los tabloneros de anuncio (2011/12/2/2.1(1)).

Respecto de la incorporación de mujeres a puestos que entrañan responsabilidad, incluidos los de Técnico/a y Mano de Obra de Taller, se han incorporado con normalidad mujeres en puestos técnicos y de taller.

CONTRATACIONES 2008 A 2010

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	3	20,00%	12	80,00%	15
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	3	33,33%	6	66,67%	9
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	1	2,78%	35	97,22%	36
TÉC. OFICINA (PRYECT. JEFE/A)	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	7	70,00%	3	30,00%	10
TOTAL	15	20,00%	60	80,00%	75

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	2	3,08%	63	96,92%	65

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P.TÉCNICOS Y TALLER	17	12,14%	123	87,86%	140

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	2	100,00%	0	0,00%	2

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	19	13,38%	123	86,62%	142

CONTRATACIONES 2011

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	1	12,50%	7	87,50%	8
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	2	22,22%	7	77,78%	9
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	4	80,00%	1	20,00%	5
TOTAL	8	29,63%	19	70,37%	27

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	1	1,79%	55	98,21%	56

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P.TÉCNICOS Y TALLER	9	10,84%	74	89,16%	83

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	1	100,00%	0	0,00%	1

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	10	11,90%	74	88,10%	84

CONTRATACIONES 2008 A 2011

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	4	17,39%	19	82,61%	23
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	5	27,78%	13	72,22%	18
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	2	4,88%	39	95,12%	41
TEC. OFICINA (PRYECT. JEFE/A)	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	11	73,33%	4	26,67%	15
TOTAL	23	22,55%	79	77,45%	102

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	3	2,48%	118	97,52%	121

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P.TÉCNICOS Y TALLER	26	11,66%	197	88,34%	223

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	3	100,00%	0	0,00%	3

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	29	12,83%	197	87,17%	226

Del acumulado el periodo 2008 a 2011, encontramos que, en puestos técnicos de 102 contrataciones, 79 son de hombres (77,45%) y 23 son de mujeres, lo que representa el 22,55%.

En lo referente al personal de mano de obra de Taller, de 121 contrataciones 118 son hombres y 3 mujeres, que representan un 2,48%.

Así, en puestos técnicos y de taller, existen 26 mujeres que suponen el 11,61%.

En puestos no técnicos ni de taller, han sido contratadas 3 mujeres.

Resumiendo, un 12,83% de los contratos han sido para mujeres (29) frente al 87,17% para hombres.

Significa que en talleres han sido contratados en este periodo 118 hombres, lo que tiene bastante peso en la determinación de los porcentajes.

▼ **Formación**

La formación en la Empresa se ofrece atendiendo al nivel de cada empleada o empleado, según sus necesidades formativas, no existiendo diferenciación por sexos en la oferta de acciones de formación. Tanto las trabajadoras como los trabajadores de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.

Con carácter general la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo, siendo la asistencia voluntaria y pagándose por cada hora de la misma una compensación económica. Cuando por falta de disponibilidad de aulas u otras causas se realiza dentro de la jornada de trabajo, se abona también dicha compensación económica procediéndose a su recuperación, siendo también en este caso la asistencia voluntaria.

La formación referente a Seguridad y Salud es obligatoria y se efectúa dentro de la jornada de trabajo, sin proceder a recuperación ni compensación económica alguna.

Es destacable que en los casos en que la formación supone la prolongación de la jornada de trabajo, la Empresa facilita el transporte y el servicio de comedor.

En concreto, del análisis de la formación impartida a las trabajadoras y los trabajadores de VOSSLOH durante el año 2007, cabe destacar que se han realizado acciones formativas en las siguientes materias:

- I) En materia de calidad, todas ellas fuera de la jornada laboral: a este tipo de acciones formativas han asistido un total de 116 trabajadoras y trabajadores, de los cuáles 5 han sido mujeres. Se les ha ofrecido la posibilidad de realizarlas a distancia y 2 de ellas han utilizado esta modalidad. De los 111 hombres que las han realizado, también 2 de ellos los han hecho a distancia.
- II) En materia de gestión se han realizado acciones formativas que han contado con un total de 519 asistentes, de los cuales 9 han sido mujeres. Todas ellas han sido llevadas a cabo en la modalidad presencial, a excepción de un hombre y una mujer, que han utilizado la modalidad a distancia. Cabe señalar que han sido realizadas en general dentro de la jornada laboral, a excepción de 3 personas que lo han hecho fuera de la misma, de las cuales una de ellas era una mujer.
- III) Idiomas: En el año 2007 se ha impartido una acción formativa de idiomas que se ha llevado a cabo de manera presencial, fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral. Ha tenido un único asistente que ha sido un hombre.
- IV) Informática: Con carácter presencial, fuera de las instalaciones de VOSSLOH y dentro de la jornada laboral, han contado con un total de dos asistentes, ambos varones.
- V) En materia de formación técnica se han impartido diversas acciones formativas, todas ellas en la modalidad presencial y en el centro de trabajo: han asistido un total de 201 trabajadoras y trabajadores, de los cuáles 10 han sido mujeres. De todos ellos y ellas, 110 hombres y 8 mujeres las han realizado dentro de la jornada laboral, el resto fuera de la misma.

Significar que los cursos relativos a Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, hasta el año 2007 figuraban incluidos como cursos de gestión.

Se observa, que a lo largo del año 2007 han asistido 839 personas a acciones formativas en total. 815 son hombres, y 24 mujeres. Cabe señalar que estos datos son relativamente acordes con la proporción de hombres y mujeres existente en la Empresa, pues un 97,14 % de la formación ha sido recibida por hombres y un 2,86 %, por mujeres y como ya ha sido indicado con anterioridad, al analizar el total de la plantilla de hombres y mujeres en la empresa, el sector masculino constituye un 91,45 % del total y el femenino representa un 8,55%.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2007										
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	111	5	510	9	1	0	2	0	191	10
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A DISTANCIA	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	109	3	509	8	1	0	2	0	191	10
TOTALES	111	5	510	9	1	0	2	0	191	10
LUGAR	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	109	3	498	8	0	0	0	0	191	10
EXTERNO	2	2	12	1	1	0	2	0	0	0
TOTALES	111	5	510	9	1	0	2	0	191	10
HORARIO	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	0	0	508	8	0	0	2	0	110	8
FUERA J.	111	5	2	1	1	0	0	0	81	2
TOTALES	111	5	510	9	1	0	2	0	191	10

Respecto de la formación en el año 2008, debemos significar:

De un total de 999 asistentes a cursos de formación, 938 fueron hombres (93,99%) y 61 mujeres (6,11%).

Del total 10 hombres y ninguna mujer realizaron la formación on line.

A distancia fueron 92 las personas, de entre las cuales 83 eran hombres (90,22%) y 9 mujeres (9,78%).

El resto, 897 personas asistieron a cursos presenciales: 845 hombres (94,20%) y 52 mujeres (5,80%).

Por áreas formativas encontramos:

- Calidad:** 80 personas, todos hombres. 78 fueron a distancia y 2 on line. La formación en Calidad representaría el 8,01% de los asistentes totales.
- Gestión:** 48 personas, 33 hombres (68,75%) y 15 mujeres (31,25%). A distancia realizaron formación en esta materia 3 hombres y 8 mujeres y el resto formación presencial, 30 hombres y 7 mujeres. La formación en Gestión representa el 4,80% de los asistentes totales.
- Idiomas:** No se ha realizado ningún curso en 2008.
- Informática:** 107 personas, 74 hombres (69,16%) y 33 mujeres (30,84%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 10,71% del total de asistentes.
- Técnica:** 402 personas, 395 hombres (98,26%) y 7 mujeres (1,74%). Toda la formación fue presencial. De estas 402 personas, 225 corresponden a personal de nueva incorporación en talleres y el resto de cursos del Área (varios módulos de Interpretación de Planos y Soldadura), también fueron realizados para personal de talleres donde la proporción de hombres es incluso superior al total de la Factoría. La formación Técnica representa el 40,24% del total de asistentes.
- Igualdad:** 2 personas, 1 hombre y 1 mujer. Es la primera acción que se da en materia de Igualdad de Oportunidades. Consistió en la asistencia a la I Congreso Integral por la Igualdad: Las Empresas Sabias. La formación en Igualdad representa el 0,20% del total de asistentes a cursos de formación.
- Medioambiente:** 9 personas, todos fueron hombres y la formación fue presencial. La formación en Medioambiente representa el 0,90% del total.
- Prevención:** Asistieron 351 personas, de ellas 346 fueron hombres y 5 mujeres. Fue realizada on line por 8 hombres y 1 mujer. El resto fue presencial y al que asistieron 336 hombres y 4 mujeres. La formación en Prevención representa el 35,14% del total de asistentes a cursos.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2008																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
A DISTANCIA	78	0	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	
PRESENCIAL	0	0	30	7	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	336	4
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	13	11	221	4	0	0	0	0	0	0
EXTERNO	80	0	33	15	0	0	61	22	174	3	1	1	9	0	346	5
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	0	0	30	7	0	0	47	21	241	6	1	1	9	0	336	4
FUERA J.	80	0	3	8	0	0	27	12	154	1	0	0	0	0	10	1
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5

En 2009 la formación realizada alcanzó a un total de 887 personas, de las cuales 802 eran hombres (90,92%) y 85 mujeres (9,58%).

De entre esas personas, 11 realizaron la formación on line (10 hombres y 1 mujer). Es resto lo realizó de manera presencial, un total de 792 hombres (90,41%) y 89 mujeres (9,59%).

Por áreas formativas tenemos:

Calidad: 46 personas, 39 hombres y 7 mujeres (15,22%). Fue realizada de manera on line por 10 personas (9 hombres y 1 mujer). El resto, 30 hombres y 6 mujeres (5,19%) la realizó de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 5,19% del total de asistentes.

Gestión: 72 personas, 51 hombres y 21 mujeres (29,17%). Dicha formación se realizó de manera presencial. La formación en Gestión representa el 8,12% del total de asistentes.

Idiomas: No se ha realizado ningún curso en 2009.

Informática: 50 personas, 36 hombres y 14 mujeres (28%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 5,64% del total de asistentes.

Técnica: 291 personas, 275 hombres (94,50%) y 7 mujeres (5,50%). Toda la formación fue presencial. Al igual que en 2008 fueron realizados por personal de taller. La formación Técnica representa el 32,81% del total de asistentes.

Igualdad: Un total de 19 personas recibieron esta formación, 13 hombres (68,92%) y 6 mujeres (31,58%). De forma on line la realizó 1 hombre y el resto, 12 hombres y 6 mujeres, de manera presencial. La formación en Igualdad representa el 2,14% del total de asistentes.

Medioambiente: 70 personas, 64 hombres (91,43%) y 4 mujeres (8,57%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 7,89% del total de asistentes.

Prevención: Asistieron 339 personas, de ellas 324 fueron hombres (95,58%) y 15 mujeres (4,42%). Toda ella fue presencial. La formación en Prevención representa el 38,22% del total de asistentes.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2009																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	39	7	51	21	0	0	37	14	275	16	12	5	64	6	324	15
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	30	6	51	21	0	0	36	14	275	16	12	6	64	6	324	15
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	0	0	70	7	0	0	0	0	0	0
EXTERNO	39	7	51	21	0	0	36	14	205	9	13	6	64	6	324	15
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMATICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	8	1	40	21	0	0	15	7	125	10	11	5	64	6	324	15
FUERA J.	31	6	11	0	0	0	21	7	150	6	2	1	0	0	0	0
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15

Respecto al año 2010, en total fueron 1.226 las personas que asistieron a cursos de formación. De ellas 1.092 eran hombres (89,07%) y 134 mujeres (10,93%).

De forma on line fue realizada por 37 personas, de las cuales 33 eran hombres (89,19%) y 4 mujeres (10,81%).

Semipresencial la recibieron 27 personas, 24 hombres (88,89%) y 3 mujeres (11,11%).

De manera presencial por 1.162 personas, de las cuales 1.035 eran hombres (89,07%) y 127 mujeres (10,93%).

Por áreas formativas debemos indicar:

- Calidad:** 3 personas, todos hombres y de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 0,25% del total de asistentes.
- Gestión:** 28 personas, 24 hombres (85,71%) y 4 mujeres (14,29%). De forma semipresencial fueron 2 personas quienes la realizaron 1 hombre y 1 mujer. Y el resto de manera presencial 23 hombres y 3 mujeres. La formación en Gestión representa el 2,28% del total de asistentes.
- Idiomas:** 4 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 0,33% del total de asistentes.
- Informática:** 28 personas, 23 hombres (82,14%) y 5 mujeres (17,86%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 2,28% del total de asistentes.
- Técnica:** 227 personas, 211 hombres (92,95%) y 16 mujeres (7,05%). Toda ella fue presencial. La formación Técnica representa el 18,52% del total de asistentes.
- Igualdad:** 735 personas recibieron esta formación, 631 hombres (85,85 %) y 104 mujeres (14,15%). De forma on line fue realizada por 5 personas y 3 hombres (60%) y 2 mujeres (40%) y el resto de manera presencial, de los cuales 628 eran hombres (86,03%) y 102 mujeres (13,97%). La formación en Igualdad representa el 59,95% del total de asistentes.
- Medioambiente:** 55 personas, 54 hombres (98,18%) y 1 mujer (1,82%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 4,49% del total de asistentes.
- Prevención:** Asistieron 146 personas, de entre ellas 142 fueron hombres (97,26%) y 4 mujeres (2,74%). De forma on line la efectuaron 32 personas, 30 hombres (93,75%) y 2 mujeres (6,25%). De manera semipresencial 25 personas, 23 hombres (92%) y 2 mujeres (8%) y presencial fue realizada por 89 hombres (100%). La formación en Prevención representa el 11,91% del total de asistentes.

Es importante resaltar el gran salto en el número de asistentes a la formación en Igualdad que, de ser casi inexistente en 2008, pasa a ser minoritaria en 2009 y mayoritaria, con gran diferencia respecto de las demás, en 2010.

Ello ha sido debido, en gran medida, a la realización de los cursos de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a la mayoría de la Plantilla.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2010																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
METODOLOGÍA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	30	2
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	3	0	23	3	4	0	23	5	211	16	628	102	54	1	89	0
SEMI-PRESEN	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	2	
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	6	1	0	0	0	0	90	14	0	0	0	0	18	0
EXTERNO	3	0	18	3	4	0	23	5	121	2	631	104	54	1	124	4
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	1	0	23	3	1	0	0	0	155	16	628	102	54	1	112	2
FUERA J.	2	0	1	1	3	0	23	5	56	0	3	2	0	0	30	2
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4

Respecto al año 2011, en total fueron 311 las personas que asistieron a cursos de formación. De ellas 263 eran hombres (79,58%) y 48 mujeres (20,42%).

De forma on line fue realizada por 3 personas, las cuales las 3 eran hombres 100%.

Semipresencial la recibieron 14 personas, todas eran hombres 100%.

De manera presencial por 294 personas, de las cuales 246 eran hombres (83,67%) y 48 mujeres (16,33%).

Por áreas formativas debemos indicar:

Calidad: 12 personas, 11 hombres (91,67%) y 1 mujer (8,33%) de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 3,86% del total de asistentes.

Gestión: 18 personas, 3 hombres (16,67%) y 15 mujeres (83,33%). De forma presencial. Formación en Gestión representa el 5,79% del total de asistentes.

Idiomas: 2 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 0,64% del total de asistentes.

Informática: 16 personas, 9 hombres (56,25%) y 7 mujeres (43,75%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 5,14% del total de asistentes.

Técnica: 74 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación Técnica representa el 23,79% del total de asistentes.

Igualdad: 3 personas, 1 hombre 33,33% y 2 mujeres 66,67% de manera presencial. La formación en Igualdad representa el 0,96% del total de asistentes.

Medioambiente: 27 personas, 17 hombres (62,96%) y 10 mujeres (37,04%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 8,68% del total de asistentes.

Prevención: Asistieron 159 personas, de entre ellas 146 fueron hombres (91,82%) y 13 mujeres (8,18%). De forma on line la efectuaron 3 hombres (100%). De manera semi-presencial 14 hombres (100%) y presencial fue realizada por 142 personas, 129 hombres (90,85%) y 13 mujeres (9,15%). La formación en Prevención representa el 51,13% del total de asistentes.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2011																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	129	13
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	5	7	0	0	0	0	0	0	146	13
EXTERNO	11	1	3	15	2	0	4	0	74	0	1	2	17	10	0	0
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	2	0	0	3	0	0	3	3	30	0	0,5	1	10	5	110	13
FUERA J.	9	1	3	12	2	0	6	4	44	0	0,5	1	7	5	36	0
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13

La evolución porcentual de los asistentes a cada área de formación, respecto del total de personas asistentes cada año, puede verse en el siguiente cuadro:

ASISTENTES POR MATERIAS VS TOTAL

ÁREAS DE FORMACIÓN	2008	2009	2010	2011
CALIDAD	8,01%	5,19%	0,25%	3,86%
GESTIÓN	4,80%	8,12%	2,28%	5,79%
IDIOMAS	0,00%	0,00%	0,33%	0,64%
INFORMÁTICA	10,71%	5,64%	2,28%	5,14%
TÉCNICA	40,24%	32,81%	18,52%	23,79%
IGUALDAD	0,20%	2,14%	59,95%	0,96%
MEDIO AMBIENTE	0,90%	7,89%	4,49%	8,68%
PREVENCIÓN	35,14%	38,21%	11,90%	51,13%

En cuanto a la Evaluación Porcentual de la Formación de mujeres y hombres puede verse en el cuadro siguiente, en el que, claramente, se observa una tendencia al alza en el periodo 2007 a 2011, pasando del 2,86% al 15,43%.

EVOLUCIÓN PORCENTUAL FORMACIÓN MUJERES/HOMBRES

AÑOS	TOTAL ASISTENTES	MUJERES	%	HOMBRES	%
2007	839	24	2,86%	815	97,14%
2008	999	61	6,11%	938	93,89%
2009	887	85	9,58%	802	90,42%
2010	1.226	134	10,93%	1.092	89,07%
2011	311	48	15,43%	263	84,57%

En conclusión, señalar que no existe un procedimiento de selección o solicitud de las trabajadoras o los trabajadores beneficiarios como tal, sino que son las responsables y los responsables de cada área quienes determinan las necesidades de formación del personal a su cargo, sin perjuicio de que en determinadas situaciones sea la trabajadora o el trabajador el que proponga a su superior su interés en formarse en una materia en concreto. Respecto a los requisitos que deben cumplir las trabajadoras o los trabajadores para acceder a la formación y las posibles causas de exclusión en la misma, dependerán en cada caso de la acción formativa de que se trate, atendiendo siempre a criterios de imparcialidad y objetividad. La formación se ofrece atendiendo básicamente al nivel de cada empleada o empleado y a sus necesidades formativas, y como ha sido indicado con anterioridad, la Empresa no diferencia por sexos, en ningún caso, a la hora de ofertar cursos de formación para el personal.

En cuanto a la acción (2011/12/3/3.1(1)), en el periodo de Enero a Mayo, no se realizaron Cursos de Formación susceptibles de publicación tal y como entra en la correspondiente fecha.

Adjuntamos también, relación detallada de los diferentes cursos de Formación de los años 2008 a 2011.

● **RETRIBUCIÓN**

A la hora de analizar las políticas retributivas aplicadas en VOSSLOH debemos diferenciar entre:

1. Retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de empresa.

El sistema retributivo de este personal está integrado por los siguientes conceptos definidos en el Convenio de manera objetiva y precisa: salario o sueldo, antigüedad, incentivos y primas que corresponden a cada grupo profesional, en función del trabajo o categoría y del rendimiento o mérito personal y por las gratificaciones extraordinarias.

En VOSSLOH se admite como principio que la retribución debe estar relacionada con la importancia o exigencia del trabajo, el rendimiento individual y a que la normalidad laboral sea una constante realidad. Para determinar las exigencias del

trabajo con la mayor objetividad posible se aplican sistemas adecuados de calificación. Por lo que respecta al control del rendimiento se utilizan sistemas objetivos para su medición y cuando ello no es posible, se aplican sistemas apropiados de valoración de méritos personales.

Concretamente, a la hora de regular las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, se distingue entre:

i) Personal obrero.

El Convenio fija unos salarios diferenciados según la categoría que ostente la trabajadora o el trabajador, así como los incentivos correspondientes al personal obrero directo y las primas al indirecto, en función del grupo o puesto de trabajo y el rendimiento valorado individualmente.

ii) Personal empleado.

Los sueldos y primas para el personal administrativo, subalterno, técnico de oficina, técnico de organización y mando también quedan fijados en el Convenio, de acuerdo con la categoría ostentada por la trabajadora o el trabajador y sus méritos alcanzados.

En ambos casos, el importe del sueldo se encuentra clara y objetivamente determinado, según la categoría profesional, con la única diferencia de que las primas del personal obrero atienden al nivel del grupo de trabajo o puesto y al rendimiento individual y las del personal empleado a las categorías y méritos logrados.

Existe un plus de traductores cuya cuantía queda diferenciada en dos categorías: plus de traductor "A" y plus de traductor "B". Este plus sólo tiene en la actualidad como beneficiarias a mujeres perceptoras del mismo.

Otras retribuciones a considerar son las siguientes:

I) Domingos fiestas y permisos retribuidos.

Para el personal obrero, estos días se abonan a razón de salarios de Convenio, más los quinquenios que correspondan en cada caso.

Para el personal empleado, el sueldo mensual del Convenio, más los quinquenios, dividido por 30, será el importe diario para el abono de los permisos que tengan el carácter de retribuidos.

II) Quinquenios.

De acuerdo con los importes fijados en el Convenio, el quinquenio del personal obrero se abonará por 425 días, es decir, por los 365 días naturales del año y por 60 días de pagas extraordinarias.

Los quinquenios del personal empleado se abonarán en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

El importe del quinquenio depende de la categoría profesional de la trabajadora o del trabajador

III) Pagas extraordinarias.

Se pagarán al personal obrero por este concepto 60 días al año de los jornales pactados, más los quinquenios que correspondan, del siguiente modo: 30 días en julio y 30 días en Diciembre.

Al personal empleado por este concepto se abonarán dos pagas de los sueldos pactados según categoría, más los quinquenios correspondientes. Se paga: una mensualidad en julio y otra en diciembre.

IV) Gratificación especial festividad de San José.

Con la misma cuantía para todas las categorías profesionales, se abona una gratificación anual coincidiendo con la festividad de San José.

V) Paga de Octubre.

En dicho mes se abona una gratificación que es del mismo importe para toda la plantilla.

VI) Horas extraordinarias, aunque en la actualidad no se realizan, existen en el Convenio tablas que fijan el importe de las mismas, atendiendo a la categoría de la trabajadora o del trabajador.

VII) Plus de desplazamiento a Albuixech: quienes tienen derecho al mismo, lo perciben también diferenciado su importe en función de la categoría profesional.

VIII) Asimismo, cabe citar el resto de gratificaciones y pluses, que con la misma cuantía se abonarán a toda trabajadora o a todo trabajador merecedora o merecedor de los mismos, con independencia de su categoría profesional y su tipo de contrato:

1. Horas artículo 13 del Convenio de empresa (con importe distinto para días normales y festivos).
2. Horas de formación.
3. Triple turno.
4. Turno temporal.
5. Ayuda escolar para matrículas, libros, etc. por año e hija o hijo a todo el personal que acredite tener hijos/hijas de 3 a 24 años inclusive, cuando éstos no se hayan incorporado al mercado de trabajo.
6. Minusválida o minusválido, a todo productor que tenga una hija minusválida o un hijo minusválido.
7. Dieta entera, media dieta y salida de factoría.
8. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
9. Plus de nocturnidad.
10. Polivalencia, que será percibido por las trabajadoras o los trabajadores que la tengan reconocida mientras dure el desarrollo de las funciones propias de la profesión secundaria.
11. Homologación 1G, 2G, 3G Y 4G.
12. Equilibrado de cargas.
13. Plus de transporte.

La Empresa, además tiene concertado un seguro de vida para todo el personal, tanto para el incluido en el ámbito de aplicación del Convenio como el que se encuentra fuera del mismo.

Además existe la posibilidad de concesión de préstamos personales a las trabajadoras o los trabajadores sin diferenciación por sexos a la hora de concederlos.

La Empresa tiene una política retributiva transparente, las tablas salariales se publican y tiene conocimiento de las mismas toda la plantilla.

Para concluir con las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, señalar que las retribuciones son iguales sin diferenciar entre hombres y mujeres, la banda salarial es de posición, sin existir ningún tipo de mejoras voluntarias que puedan resultar motivo de diferenciación por razón de sexo.

2. Retribuciones del personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio.

Existe un sistema particular que regula las retribuciones de este personal, ya sean hombres o mujeres, que es el siguiente:

Se pacta un sueldo entre la trabajadora o el trabajador y el Director de RRHH al entrar en este colectivo. El mencionado sueldo se fija atendiendo a los siguientes criterios:

- Valoración del puesto a ocupar.
- Experiencia.
- Formación.
- Cualidades de la candidata o del candidato.
- Equidad salarial interna.

Los incrementos retributivos anuales se realizan teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- I) Evaluación del desempeño, llevada a cabo por la superiora o el superior jerárquico de la trabajadora o del trabajador.
- II) Potencial. En este criterio se utiliza la técnica del ranqueo, que consiste en una evaluación realizada por clientes internos, por jefas-jefes y compañeras-compañeros. En definitiva, se trata de ver cómo se valora a la persona por los demás.
- III) Posición salarial, que determina la posición de su sueldo actual en relación con la banda salarial del puesto ocupado.

De la combinación de las valoraciones de los tres factores y la ponderación de cada uno de ellos sobre el total, se determina el porcentaje de incremento individual aplicable.

Además del sueldo que acabamos de exponer existe un importe variable, que es por puesto de trabajo. El bono máximo es igual para todas las trabajadoras o todos los trabajadores de cada posición. Este importe variable está condicionado a la obtención de beneficios de la compañía y a la consecución de los objetivos generales y personales.

En definitiva, se observa que se aplican unas políticas retributivas objetivas, por utilizarse los criterios de evaluación del desempeño, potencial y posición salarial. Es un sistema justo, pues se paga al personal dependiendo del tipo de puesto de trabajo que ocupa y cuando se contrata a alguien, se intenta conjugar el sueldo que se le va a pagar con el del resto de compañeras o compañeros ya contratadas o contratados que pertenezcan a su mismo nivel. En base a todo ello, cabe afirmar

que no existen distinciones entre hombres y mujeres, sino que las diferencias salariales responden a criterios lógicos como ya ha sido indicado.

Para finalizar el área de retribuciones, cabe señalar que las políticas retributivas en VOSSLOH responden a criterios justos y objetivos. El posible trato diferenciado de personas del mismo nivel se justifica por las circunstancias expuestas, en tanto que la diferencia en el tratamiento atiende a una razón objetiva y justificada, lo cual excluye la posible apreciación de discriminación, ya que ante situaciones distintas, caben tratamientos no iguales. En este sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia constitucional en relación al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, proclamando que no es contrario al principio de igualdad el trato desigual con fundamento objetivo y razonable (STC 177/1993, de 31 de mayo). Por todo lo anterior, cabe concluir que existe una igualdad retributiva en el seno de la Empresa.

Durante el primer trimestre de 2011 se analizaron por la Comisión de Igualdad los distintos conceptos retributivos, concluyéndose que éstos son objetivos sin que existan conceptos retributivos arbitrarios o discriminatorios (2011/13/1/1.1(1) y 2011/13/1/1.2(1)).

Las diferencias salariales existentes entre trabajadoras y trabajadores del ámbito de Convenio, obedecen exclusivamente al concepto de Antigüedad. El resto de pluses corresponden al puesto de trabajo o condiciones de trabajo, sin distinción de sexo. Las del colectivo Fuera de Convenio, según criterios objetivos de la política retributiva de personal FC expresados anteriormente.

Al no haberse detectado diferencias salariales que no sean fruto de causas objetivas, no procede adoptar acciones para modificar la situación actual.

● **SALUD LABORAL**

La Empresa dispone de un servicio de prevención propio, que cuenta con dos especialidades: Seguridad y Ergonomía. Las otras dos especialidades son contratadas de manera externa: Higiene y Vigilancia de la Salud.

El Convenio prevé la existencia en el seno de la empresa de un Comité de Salud y las delegadas o los delegados sindicales podrán ser miembros del mismo. La constitución de este Comité de Seguridad y Salud es obligatoria en virtud del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, que establece de manera específica cuáles son sus funciones.

Las delegadas o los delegados de prevención desarrollan sus funciones conforme a los derechos y obligaciones que legalmente les corresponden, participando de manera directa en aquellas establecidas expresamente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Plan de Prevención existente en la Empresa.

La Empresa, como ha sido indicado, cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cuyo análisis cabe indicar que:

En primer lugar, contiene una introducción en la que se identifica la empresa, la actividad de la misma, sus locales e instalaciones, así como el proceso productivo.

En segundo lugar, el Plan establece una política preventiva en materia de riesgos laborales en virtud de la cual VOSSLOH asume la obligación para sus empleadas, empleados, clientes, proveedores y las comunidades en las que opera, de facilitar un lugar de trabajo seguro, suministrar productos seguros, minimizar el impacto ambiental de sus actividades y proteger sus activos industriales y comerciales. A tales efectos el Plan de Prevención considera como aspecto ineludible el cumplimiento de la Ley y normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales para lo que establece una serie de directrices entre las que cabe destacar el hecho de gestionar con óptima seguridad los procesos productivos, asegurando la integración de la prevención en todos

los estamentos de la Empresa con el fin de evitar los riesgos que pudieran derivar de los mencionados procesos.

En tercer lugar, el mencionado Plan fija una estructura organizativa. De acuerdo con la misma establece las responsabilidades correspondientes a dirección, a línea de mando, a mandos intermedios, a trabajadoras o trabajadores, a delegadas o delegados de prevención, a las trabajadoras designadas o los trabajadores designados, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Prevención. Y a continuación, atiende a la organización preventiva fijándole como objetivo el logro de la implantación de la prevención a todos los niveles jerárquicos del organigrama, comenzando por el ápice estratégico y acabando por el núcleo operativo y describe la organización preventiva pretendida por la Empresa desglosándola según las funciones y procedimientos a seguir por los diferentes órganos preventivos de la Empresa.

Por último, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales establece un listado de procedimientos e instrucciones a seguir en VOSSLOH, de los cuales conviene destacar el procedimiento de protección del personal especialmente sensible y menores de edad y principalmente, el procedimiento de protección de mujeres embarazadas o en período de lactancia.

El primero de ellos tiene como objetivo adoptar las medidas preventivas destinadas a la protección de trabajadoras o trabajadores menores de 18 años y de trabajadoras o trabajadores sensibles o con algún tipo de incapacidad. Por lo que respecta al segundo procedimiento tiene como objetivo adoptar las medidas preventivas necesarias para proteger a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, facilitando las posibilidades de adaptación o cambio en las condiciones de trabajo, o en su defecto, las posibles alternativas de modo que no entrañen riesgo alguno en las condiciones de desarrollo del trabajo. Con ello, se observa que el sexo es una variable tenida en cuenta en la elaboración y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En conclusión, cabe señalar que de la información facilitada por la Empresa se desprende que el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales es conforme a la normativa legal, donde se prevé que tanto evaluaciones, información y formación, así como vigilancia de la salud, entrega de equipos de protección individual (EPI's) previstos en el Convenio, debe adecuarse a las condiciones de cada trabajadora o trabajador.

Con motivo de la implantación del Plan de Igualdad se realizó un Procedimiento de Protección de Mujeres Embarazadas o en Período de Lactancia, así como protección al personal especialmente sensible y menores de edad.

En 2011 se ha realizado un nuevo Protocolo de Actuación en Situaciones de Embarazo y Lactancia (2011/14/1/1.1.1) para asegurar que, tanto el servicio médico, como el Departamento de Prevención tengan conocimiento de dichas situaciones.

Este Protocolo prevé el análisis, no sólo de la actividad u oficio de las mujeres en esta situación, sino incluso la ubicación donde ésta se desarrolla, a fin de evitar posibles exposiciones pasivas a agentes perjudiciales.

Además, incluye un Anexo de Actividades Generadoras de Riesgo para Mujeres en Estado de Gestación o Lactancia natural, así como medidas preventivas a tener en cuenta.

Por último indicar personas responsables y teléfonos a los cuales se puedan dirigir para clarificar cualquier duda o comunicar cualquier incidente.

Dicho Protocolo fue distribuido al 100% de las mujeres de Plantilla.

Igualmente, se ha elaborado una Relación de Puestos No Aptos o con Restricciones para Mujeres Embarazadas o en Periodo de Lactancia, los cuales han sido incluidos en la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Con la finalidad de garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora y, en especial, con las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo o lactancia, se han analizado las Fichas de Seguridad de los productos químicos utilizados. Únicamente se han detectado productos perjudiciales de posible riesgo durante el embarazo y de efectos adversos para el feto, en el Taller de Pintura, en el cual no trabaja ninguna mujer.

Si bien en este último Taller, tal y como figura en el párrafo anterior, no hay mujeres, si que se encuentra una en la oficina de dicho Taller y puesto que el acceso a esta oficina es a través de talleres, con motivo de su embarazo, se ha organizado su cambio de puesto de manera provisional, a fin de evitar exposiciones pasivas a vapores orgánicos y de polvo de toscado (2011/14/2/2.3 (1)).

Este cambio se realiza conforme al Protocolo citado como medida de prevención, en caso de que alguien incumpliese la prohibición de pintar o toscar en las naves, fuera de las instalaciones expresamente dedicadas a este fin.

Para favorecer el conocimiento sobre mujeres embarazadas o en situación de lactancia natural y de esta forma asegurar la aplicación del Protocolo de Actuación, se ha elaborado un Anexo al examen de salud (2011/14/1/1.1.2), con el fin de que, cuando el personal de Vigilancia de la Salud observa que una mujer que se encuentra en alguno de estos supuestos (trabajo en puestos de riego o realización de actividad que puedan incurrir en ello), informe a la interesada de las posibles eventualidades y al Departamento de Prevención para la aplicación del mencionado Protocolo.

Continuando con el impulso de programas preventivos dirigidos específicamente a las mujeres gestantes o de lactancia natural, se ha establecido la realización de, al menos, una medición anual de humos metálicos de soldadura en aquellos puestos ocupados por mujeres, independientemente de los plazos marcados por la Normativa en prevención del riesgo higiénico existente (2011/14/2/2.1.2 (1)).

En la misma línea, se han distribuido a todas las mujeres dos documentos sobre "Recomendaciones para Disminuir Posturas Adoptadas por el uso PVD's" e "Información de Buenas Prácticas Ergonómicas en Secciones de Taller". En ambos documentos se hace constar las limitaciones para mujeres embarazadas (2011/14/2/2.1.3).

Se distribuyó en 2010 a la totalidad de las mujeres que componen la Plantilla, vía e_mail a quienes disponen de correo electrónico (personal Oficinas) y en copia impresa a aquellas que no disponen del mismo (empleadas Taller), de un Cuaderno de Autoexploración Mamaria, como apoyo a los programas preventivos en esta materia.

En 2011 recordamos, mediante publicaciones a tabloneros de anuncios la celebración del Día Mundial Contra el Cáncer de Mama" (2011/14/2/2.2(1)).

Se ha distribuido a la totalidad de las mujeres que prestan servicio en la factoría, un folleto informativo sobre Detección Precoz del Cáncer de Cérnix (2011/14/1/1.2.1).

También se distribuyeron otros dos documentos informativos sobre la Menopausia (2011/14/1/1.2.2)

● **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

En materia de comunicación, en el seno de la Empresa podemos distinguir entre (I) Comunicación interna, en la que el interlocutor habitual es el Departamento de Recursos Humanos, y concretamente se responsabiliza de la misma la Dirección del departamento y se gestiona por el Responsable de Organización y Desarrollo, ayudado por personal administrativo, y (II) Comunicación externa, que es responsabilidad del Área de Comunicación y Marketing; además la Empresa tiene contratado un gabinete externo que se encarga de dicha comunicación. Los destinatarios de esta comunicación externa son las empresas clientes y terceros en general.

En concreto, respecto a la comunicación interna, ésta tiene como destinatarios a las trabajadoras o los trabajadores de VOSSLOH, desarrollándose principalmente a través de los siguientes medios:

- I) Publicación en tabloneros de anuncios de la Empresa, instalados por todas las áreas del centro de trabajo, tanto en talleres como en oficina. Para ello se utilizan formatos de impresos como "Al día".
- II) Comunicados internos, a través de cartas y notificaciones.
- III) Correo electrónico (Lotus Notes).
- IV) Notas en el salvapantallas.
- V) Folletos de interés para toda la plantilla adjuntados a la hoja de la nómina.
- VI) Reuniones internas de comunicación.
- VII) Carteles indicativos sobre las medidas a seguir en materia de prevención y salud laboral.
- VIII) Planes de acogida.

Respecto al contenido y uso de dichas comunicaciones, cabe destacar que:

- I) El contenido de los carteles del área de prevención y salud laboral tienen que ver con la normativa aplicable en esta materia.
- II) El resto de comunicaciones tiene los siguientes usos principalmente:
 - a. Comunicar las nuevas incorporaciones.
 - b. Ascensos.
 - c. Cambios de secciones homogéneas.
 - d. Reuniones.
 - e. Cambios de horarios laborales.
 - f. Horario servicios médicos.
 - g. Menú del comedor de Empresa.
 - h. Defunciones del personal.
 - i. Cambios organizativos.
 - j. Convocatorias de examen.
 - k. Precios de dietas y kilometrajes.
 - l. Servicio de autobuses.
 - m. Plazas Vacantes para optar de forma interna.
 - n. Cualquier novedad que afecte a la plantilla en su conjunto.

Por último, conviene destacar en el área que analizamos, que el sistema de carteles publicitarios, señalizaciones y símbolos utilizados en la Empresa, distingue entre mujeres y hombres de manera respetuosa y no discriminatoria. Esta materia es responsabilidad del personal encargado de prevención y salud laboral, así como de mantenimiento.

Con el objetivo de cuidar el estilo y contenido del lenguaje, se han revisado y analizado todas las comunicaciones publicadas, verificando que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio y no se utiliza mención alguna relacionada con roles o estereotipos.

Junto a la nómina correspondiente al mes de Septiembre de 2009, se distribuyó a la totalidad de la Plantilla el texto del Plan de Igualdad, así como el Calendario de Acciones del mismo.

De nuevo, junto a la nómina del mes de Mayo 2011, se distribuyó a la totalidad de la Plantilla el Título II Áreas de Actuación 2011-2012, así como el calendario de Actuaciones del mismo. También incluía un apartado de Medidas de Conciliación, en el que se indicaban algunos de los permisos y derechos posibles a disfrutar por las personas para favorecer la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (2011/15/2/2.1).

Con la finalidad de conseguir un adecuado tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre, se remitió e_mail y se publicó *Al Día*, indicando la prohibición expresa de colocar carteles, pósters, calendarios, etc. y la retirada de los que pudiesen existir.

Para fomentar el uso de un lenguaje adecuado, se ha elaborado una "Guía de Comunicación y Lenguaje No Sexista", que ha sido distribuida por e_mail y en soporte impreso a quienes no disponen de correo electrónico, alcanzando al 100% de la Plantilla.

Para recordar en las acciones formativas la necesidad de utilizar un lenguaje adecuado, se ha elaborado una nota, que se entregará a los y las asistentes a cursos de formación, recordando al alumnado la necesidad de utilizar este tipo de lenguaje, para lo cual, se sugiere recuerden los consejos que figuran en la "Guía de Comunicación y Lenguaje No Sexista".

Se repartió a la totalidad de la plantilla las nuevas Tablas Salariales (Revisadas 2010), en las que se utiliza un lenguaje adecuado, utilizando ambos sexos en la denominación de las diferentes Categorías y Grupos Profesionales (2011/15/1/1.1).

Analizamos las denominaciones de las Categorías utilizadas en Recibos de Salarios. Requiriendo al Proveedor de cálculos y recibos de nóminas la adecuación mediante un lenguaje correcto que diferenciase entre ambos sexos (2011/15/1/1.6)

Con la nueva implantación de un sistema informático SAP, se elaboraron Tablas para la carga de datos, en las que las denominaciones, tanto de los diferentes Oficios como las distintas Categorías se tuvieron en cuenta que pueden ser desempeñadas por ambos sexos (2011/15/1/1.2).

Se ha requerido a los Proveedores de Cursos de Formación, que utilicen un lenguaje no sexista y no discriminatorio en la impartición de los cursos para los cuales hubieran sido contratados (2011/15/1/1.4).

En las Elecciones Sindicales 2011, se veló y colaboró con las Mesas Electorales para que las Actas y Avisos se realizasen o publicasen con un lenguaje adecuado sin sesgo de género (2011/15/1/1.7). Esta acción no estaba planificada en el Título II.

Por último, con el fin de permitir la propuesta y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la optimización y mejora del Plan de Igualdad, se ha publicado en todos los tableros de anuncios, así como en el salvapantallas, nota solicitando que aporten las

sugerencias que consideren oportunas. Hasta la fecha nadie ha remitido ninguna sugerencia 2011/15/2/2.2).

● **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

De la información facilitada inicialmente por la Empresa se desprende que no existen situaciones de discriminación sexual, ni acoso sexual o por razón de sexo, ni ha habido ningún tipo de reclamación o denuncia ante los representantes de las trabajadoras o los trabajadores de la Empresa, ni ante la Dirección de la Empresa, ni ante la Inspección de Trabajo ni la jurisdicción social por motivos relacionados con este asunto.

No obstante lo expuesto, junto a la nómina del mes de Septiembre de 2009, se distribuyó al 100% de la Plantilla, junto al Plan de Igualdad, el "Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo", para general conocimiento.

Para asegurar la garantía de urgencia y confidencialidad del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, junto a la nómina de Junio 2010, fue distribuido al 100% de la Plantilla el documento denominado "Garantías en la aplicación del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo".

Para prevenir las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, se planificaron acciones de formación/información a Mandos y Empleados, la cual fue realizada en el 4º Trimestre de 2010, impartida por FUNDACIÓN FLORIDA. La asistencia total fue de 45 personas 19 Mandos y 26 No Mandos. Del colectivo de Mandos 3 eran mujeres y 16 hombres y del de No Mandos 10 mujeres y 16 hombres.

Estas acciones de formación/información fueron suspendidas por razones presupuestarias y de carga de trabajo en la Factoría, por lo que, para futuros ejercicios se realizarán nuevas acciones.

En estas acciones, se transmitió al alumnado la implicación de la jerarquía de la empresa en las actuaciones necesarias para la prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, si bien, dado del número de asistentes al curso deberán realizarse comunicaciones que pueden llegar a la totalidad de la Plantilla.

No habiéndose podido realizar en 2011 ninguno de los cursos de sensibilización, se han elaborado dos borradores de documento, a distribuir a toda la plantilla una vez se consideren definitivos. Se adjuntan copias de ambos borradores.

● **OTRAS CUESTIONES**

De la información facilitada por la Empresa se desprende que no existe ni han existido en los últimos años conflictos derivados o motivados por una posible situación o tratamiento discriminatorio, ni ningún tipo de extinción de contratos de trabajo relacionados con esta causa.

Asimismo, tampoco se ha producido, según la información que posee la Empresa, ceses voluntarios de trabajadoras o trabajadores motivados por la imposibilidad de compaginar el trabajo y la atención de responsabilidades familiares, únicamente como se han expuesto en otros apartados, una excedencia de un mes para el cuidado de hijos/hijas menores.

Por último, no consta la existencia de imposición de sanciones, actas o denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por causas relacionadas con actitudes o comportamientos discriminatorios.

Con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en la elaboración de informes, se han desagregado los datos de los mismos por sexo, lo cual nos permite un mejor conocimiento de la composición de las diferentes informaciones (Categorías, Puestos, Funciones, Tipo Contratos, Tipos de Jornada, Formación, Ascensos, etc.)

Además de las diferentes acciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos propuestos, debemos también significar:

a) Se ha realizado un curso presencial de "Seguimiento y Evaluación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"

- Diciembre 2011: 3 personas (1 hombre y 2 mujeres)

b) Se ha difundido la composición de los y las componentes de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en tabloneros de anuncios y salvapantallas.

Para fomentar la concienciación de la Plantilla frente a la Violencia de Género, se difundieron, a través de los tabloneros de anuncios las siguientes campañas:

a) " 25 DE NOVIEMBRE DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO"

b) "ANTENPRO" Información referente al Servicio Telefónico de Atención y Protección a las Víctimas de Violencia de Género, publicada en Marzo 2011.

c) "8 DE MARZO DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER"