

where μ is the mean of the distribution and σ is the standard deviation.

1

PLAN DE IGUALDAD STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U. – INFORME DE EVALUACIÓN 2016

Con fecha 28 de Julio de 2015, se dictó Resolución de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, por la cual se acordó la Validación y Concesión del Visado del Plan de Igualdad y el uso del sello "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS", con vigencia de seis años, para el periodo comprendido entre el 01-01-2015 hasta 31-12-2020.

Dicha Resolución establece que la Empresa deberá presentar anualmente un informe de evaluación de resultados de las medidas establecidas en dicho Plan.

Cuando se elaboró el Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad Validado, cuya vigencia finaliza el 31-12-2020, se tomaron como referencia los datos desde el 31.07.2008 hasta el 31.12.2013.

La evaluación que este informe presenta, pretende analizar y valorar la implantación de nuestro Plan de Igualdad, reuniendo evidencias que indican qué se ha hecho y hasta qué punto se acerca a los objetivos previstos. Para mejorar la información de los datos obtenidos durante los últimos años, hemos procedido a la introducción de toda la información obtenida desde el año 2013 hasta el 2016, comparando los cuatro años y observando evoluciones en todas las áreas.

Igualmente, adjuntamos relación detallada de la Formación realizada en 2016 así como las fichas de Evaluación y Seguimiento de las Acciones, firmadas por los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

A continuación procedemos a resaltar algunas de las actuaciones del periodo evaluado:

1. Hemos publicado nuevamente el "COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES".
2. Se sigue difundiendo la composición de las personas que forman parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, en tabloneros de anuncios y salvapantallas.
3. Al margen de las acciones previstas para el desarrollo del Plan, debemos tener presente:
 - a. La distribución en tabloneros de anuncios del cartel conmemorativo "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER", el cual hace referencia a la lucha de la mujer por su participación en la sociedad, en pie de igualdad con el hombre y en su desarrollo íntegro como persona.
 - b. La difusión, también en tabloneros de anuncios, con el fin de insistir en una mayor concienciación contra el cáncer de mama, del cartel conmemorativo "19 DE OCTUBRE, DÍA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA".
 - c. Una mujer perteneciente a la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, junto a un hombre perteneciente al Comité de Empresa, han realizado el curso "Negociación Colectiva con Perspectiva de Género" impartido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, el cual fue desarrollado de manera presencial, con una duración de 20 horas.

De las acciones anteriormente expuestas y también del resto de acciones, adjuntamos documentación acreditativa.



1

En cuanto a las diferentes áreas de actuación, significar:

➤ **ACCESO AL EMPLEO**

Se sigue utilizando un modelo de oferta de trabajo o beca/práctica, utilizando una denominación neutra del puesto a cubrir, sin indicación de género alguno en la especificación de las funciones a asumir y tareas a realizar, de forma que se garantiza una selección de las candidaturas sin sesgo de género.

Mediante los modelos de orientación para la realización de entrevistas y documento aclaratorio, se les recuerda a quienes participan en los procesos de selección, que no deben realizar preguntas relativas a maternidad, estado civil, tendencia sexual, etc., ya que puede incidir negativamente, tanto en los procesos de contratación de personal de plantilla (fija y eventual) como para personal con convenios de prácticas (becas).

Se ha procedido a una nueva revisión de las pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas, realizadas en este periodo de evaluación, relativas tanto a la Selección como a la Promoción del personal, confirmando que siguen manteniendo su carácter de estándares, con independencia del sexo de quien deba realizarlas, siendo idénticos los exámenes para los candidatos y las candidatas, y no habiendo surgido la necesidad de definir nuevas pruebas en la Empresa.

Mediante los mecanismos de seguimiento y evaluación, se ha fomentado la contratación de mujeres u hombres según el caso, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones, se contrate al candidato/a del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

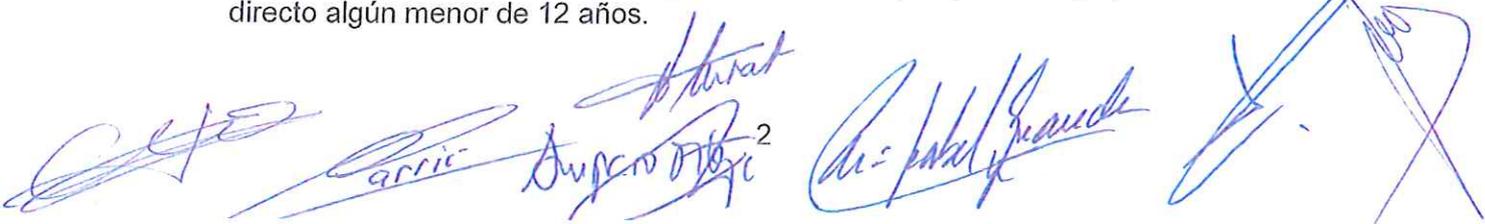
La persona responsable del departamento de Organización y Desarrollo, que incluye responsabilidades de Selección y Formación, Águeda Vilarrasa, recibió formación específica en *Sensibilización en Igualdad de Oportunidades y Corresponsabilidad* y en *Materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo*, cursos impartidos por FLORIDA FUNDACIÓN.

Se ha tenido en cuenta, tanto para las nuevas incorporaciones como para las becas de nuevo ingreso, que las personas contratadas estuvieran informadas de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

➤ **CONCILIACIÓN**

La modalidad de jornada laboral que predomina en la Empresa es la jornada completa, ya que todo el personal se contrata inicialmente en dicha modalidad, salvo excepción. En el conjunto de la plantilla, en el periodo evaluado, se han producido las siguientes excepciones:

- Un hombre está contratado a tiempo parcial.
- Hay 58 personas en situación de Jubilación Parcial a 31.12.2016, 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.
- Cinco trabajadoras y cinco trabajadores realizan jornada completa, pero con una modificación de su horario para conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- Una mujer solicitó una reducción de su jornada, para conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- Diez mujeres y un hombre tienen jornada reducida por guarda legal, al tener a su cuidado directo algún menor de 12 años.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some of which are partially overlapping. The signatures appear to be in various styles, including cursive and more formal block letters.

Se ha realizado un informe en el que se detalla la información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Conforme a las recomendaciones realizadas por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de Género durante la vigencia del Plan anterior, se ha vigilado especialmente la aplicación de la flexibilidad horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo como medida de conciliación para el personal afectado por el mismo, de forma que su uso no represente discriminación en las retribuciones de quienes lo utilizan frente a los que no lo hacen. Por ello, la empresa solicita a la Comisión de Productividad que es la encargada del seguimiento de los permisos y recuperaciones, que emita un informe, aprovechando para recordarles el deber de vigilancia de los permisos concedidos.

Tanto el personal Fuera de Convenio como el de Convenio, disponen de flexibilidad para atender sus necesidades de conciliación, previa solicitud a RRHH a través de sus mandos. Como hemos mencionado anteriormente, se ha concedido a cinco mujeres y cinco hombres, una modificación en sus horarios de trabajo, para poder conciliar sus vidas personales, familiares y laborales.

Se ha llegado a un acuerdo con el Ayuntamiento de Albuixech, con el que existe la posibilidad del uso y disfrute de actividades (guarderías, ludotecas, etc.) y servicios (escuelas de verano) para los y las descendientes del personal de Stadler Rail Valencia S.A.U, mejorando así su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En los años 2013, 2014, 2015 y 2016 los permisos disfrutados por diferentes motivos han sido los que se detallan en los siguientes cuadros:

2013 PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	6	6	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	6	6	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	21	21	100,00%	0	0,00%
TOTAL	21	21	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%
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	10	32,26%			
HOMBRES	21	67,74%			
TOTAL	31	100,00%			

2014		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	8	8	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	8	8	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	38	38	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	38	38	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	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%	
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	17	30,91%				
HOMBRES	38	69,09%				
TOTAL	55	100,00%				

2015		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	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%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	28	28	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	28	28	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	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	6	6	100,00%	0	0,00%	
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	13	31,71%				
HOMBRES	28	68,29%				
TOTAL	41	100,00%				

2016 PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	12	12	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	1	1	100,00%	0	0,00%
TOTAL	13	13	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	42	42	100,00%	0	0,00%
TOTAL	42	42	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	9	9	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	1	1	100,00%	0	0,00%
TOTAL	10	10	100,00%	0	0,00%
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	21	32,31%			
HOMBRES	44	67,69%			
TOTAL	65	100,00%			

Puede observarse que el 100% de las empleadas y de los empleados han disfrutado de todos los permisos solicitados. Destacamos este año, el disfrute de un hombre del permiso por maternidad y lactancia de su hijo, lo cual no había sucedido con anterioridad.

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 establecido en el Convenio Colectivo.

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

Con los datos considerados al realizar el último diagnóstico de situación de fecha 31.12.2013, STADLER RAIL VALENCIA S.A.U. tenía una plantilla de 704 personas, de las cuales 87 eran mujeres y 617 eran hombres (12,36% / 87,64%).

En los cuadros que constan a continuación, figura la situación a 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015 y 31.12.2016. Debemos significar que desde 2013 hasta finales de 2015 se ha originado un ascenso paulatino de la plantilla gracias al aumento de trabajo en la empresa, pero en 2016, debido a la finalización progresiva de las obras que se tenían contratadas, poco a poco se ha ido reduciendo la plantilla en la Empresa, estando previsto en 2017 continuar con dicha reducción.

Así, de 704 personas el 31.12.2013, pasamos a 823 en 31.12.2016. En este periodo podemos observar que la plantilla ha aumentado en 119 personas, de las cuales 12 son mujeres (10,08%) y 107 hombres (89,91%).

Debemos significar que el mayor aumento de plantilla se ha producido en las secciones de taller, 90 personas, habiendo una mujer más en taller que en 2013. En Taller siempre ha existido un número muy elevado de hombres, ya que esta empresa cuenta con oficios masculinizados, y aunque cada vez existen más mujeres en dichas profesiones, todavía persiste una gran diferencia de género en los oficios del sector del metal.

Debemos también significar que además de la plantilla de 823 personas, existen 3 mujeres y 48 hombres que, con motivo de haberse acogido a los acuerdos existentes en materia de Contrato

de Relevo y Jubilación Parcial, tienen modificado su contrato de trabajo con una jornada de trabajo del 15%.

Analizada la situación a 31.12.2016, encontramos que de una plantilla total de 823 personas, 724 son hombres y 99 mujeres.

Por tanto, el 87,97% de la plantilla está constituida por hombres, frente al 87,64% del último diagnóstico a 31.12.2013, lo que representa un aumento del 0,33%, y el 12,03% son mujeres, frente al 12,36% a 31.12.2013, lo que representa un descenso de un 0,33%.

A la vista de lo expuesto, debemos concluir que, tras el aumento paulatino de la plantilla, aunque el porcentaje de mujeres ha disminuido, en número ha ido incrementándose, existiendo 1 más en taller que en 2013 y haciendo hincapié en el aumento de mujeres en puestos de oficina siendo 11 mujeres más, ya que como hemos comentado anteriormente, es difícil localizar mujeres especializadas en ciertas profesiones y oficios.

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2013		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	5	2,14%	229	97,86%	234	0	0,00%	105	100,00%	105	5	1,47%	334	98,53%	339
	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	5	2,14%	229	97,86%	234	0	0,00%	105	100,00%	105	5	1,47%	334	98,53%	339
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	49	19,07%	208	80,93%	257	31	29,52%	74	70,48%	105	80	22,10%	282	77,90%	362
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0%	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	51	19,62%	209	80,38%	260	31	29,52%	74	70,48%	105	82	22,47%	283	77,53%	365
TOTAL	JORNADA COMPLETA	54	11,00%	437	89,00%	491	31	14,76%	179	85,24%	210	85	12,13%	616	87,87%	701
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	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	56	11,34%	438	88,66%	494	31	14,76%	179	85,24%	210	87	12,36%	617	87,64%	704

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'arric', 'Supercro', and 'Pablo Grande'.

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2014		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	5	2,14%	229	97,86%	234	3	1,63%	181	98,37%	184	8	1,91%	411	98,09%	419
	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	5	2,14%	229	97,86%	234	3	1,63%	181	98,37%	184	8	1,91%	411	98,09%	419
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	62	21,09%	232	78,91%	294	31	28,44%	78	71,56%	109	93	23,08%	310	76,92%	403
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	1	0,00%	0	0,00%	1	1	0,00%	1	0%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	4	100,00%	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0,00%	0	4	100%	0	0,00%	4
	TOTAL	66	22,07%	233	77,93%	299	32	29,09%	78	70,91%	110	98	23,96%	311	76,04%	409
TOTAL	JORNADA COMPLETA	67	12,69%	461	87,31%	528	34	11,60%	259	88,40%	293	101	12,29%	721	87,71%	822
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	1	0,00%	0	0,00%	1	1	50,00%	1	50%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	4	100,00%	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0,00%	0	4	100%	0	0,00%	4
	TOTAL	71	13,32%	462	86,68%	533	35	11,90%	259	88,10%	294	106	12,80%	722	87,20%	828

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2015		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,54%	255	98,46%	259	3	1,48%	200	98,52%	203	7	1,52%	455	98,48%	462
	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	1	0,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	1	0,00%	0	0,00%	1
	TOTAL	5	1,92%	255	98,08%	260	3	1,48%	200	98,52%	203	8	1,73%	455	98,27%	463
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	66	21,50%	241	78,50%	307	32	27,83%	83	72,17%	115	98	23,22%	324	76,78%	422
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	5	100,00%	0	0,00%	5	0	0,00%	0	0,00%	0	5	100%	0	0,00%	5
	TOTAL	71	22,68%	242	77,32%	313	32	27,83%	83	72,17%	115	103	24,07%	325	75,93%	428
TOTAL	JORNADA COMPLETA	70	12,37%	496	87,63%	566	35	11,01%	283	88,99%	318	105	11,88%	779	88,12%	884
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	100%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	6	100,00%	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0,00%	0	6	100%	0	0,00%	6
	TOTAL	76	13,26%	497	86,74%	573	35	11,01%	283	88,99%	318	111	12,46%	780	87,54%	891

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2016		CONTRATO INDEFINIDO					CONTRATO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,45%	272	98,55%	276	1	0,66%	151	99,34%	152	5	1,17%	423	98,83%	428
	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	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	1	100,00%	0	0,00%	1
	TOTAL	5	1,81%	272	98,19%	277	1	0,66%	151	99,34%	152	6	1,40%	423	98,60%	429
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	69	21,10%	258	78,90%	327	15	26,32%	42	73,68%	57	84	21,88%	300	78,13%	384
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	9	90,00%	1	10,00%	10	0	0,00%	0	0,00%	0	9	90%	1	10,00%	10
	TOTAL	78	23,15%	259	76,85%	337	15	26,32%	42	73,68%	57	93	23,60%	301	76,40%	394
TOTAL	JORNADA COMPLETA	73	12,11%	530	87,89%	603	16	7,66%	193	92,34%	209	89	10,98%	723	89,04%	812
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	10	90,91%	1	9,09%	11	0	0,00%	0	0,00%	0	10	91%	1	9,09%	11
	TOTAL	83	13,52%	531	86,48%	614	16	7,66%	193	92,34%	209	99	12,03%	724	87,97%	823

Handwritten signatures and a page number '7' are present at the bottom of the page.

▼ **Contratación**

Debemos tener en consideración que existe una ligera evolución de plantilla favorable desde el último diagnóstico a 31.12.2013, aumentando en un 16,90% la Plantilla a 31.12.2016.

Si analizamos la evolución de la situación a 31.12.2016 respecto de la inicialmente considerada, encontramos:

- De la plantilla vinculada a la empresa a través de un contrato indefinido, un 86,48% son hombres y un 13,52%, son mujeres, frente al 11,34% inicial.

Esto representa que el número de mujeres con contrato indefinido se ha incrementado en un 2,18%, lo que en términos absolutos representa un aumento de 27 mujeres. El número de hombres con contrato indefinido ha disminuido en idéntico porcentaje ya que, inicialmente era del 88,66%.

- Por lo que respecta a la contratación temporal, un 92,34% son hombres, que inicialmente representaban el 85,24% (aumento del 7,10%) y un 7,66% está constituido por mujeres, frente al 14,76% inicial (reducción del 7,10%).

Dicho de otro modo, el aumento de plantilla ha sido proporcionalmente superior en el caso de los hombres respecto al de las mujeres, a pesar de que el número de mujeres con contrato indefinido se ha incrementado.

Debemos destacar que se está asegurando el cumplimiento de la perspectiva de género en los criterios de valoración respecto a la contratación de nuevas trabajadoras o nuevos trabajadores, priorizando, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, la contratación de la candidata o del candidato del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que opta.

A continuación se detallan cuadros de Altas y Bajas en la plantilla de la Empresa, correspondientes a los años 2013, 2014, 2015 y 2016 que ratifican las afirmaciones realizadas anteriormente.

TABLA ALTAS 2013

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	9	5,33%	160	94,67%	169
Total general	9	5,29%	161	94,71%	170

TABLA BAJAS 2013

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	2	5,41%	35	94,59%	37
Otros (voluntaria, defunción, despido, excedencia..)	0	0,00%	19	100,00%	19
Total general	2	3,57%	54	96,43%	56

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large signature on the right. A page number '8' is visible in the center.

TABLA ALTAS 2014

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	4	100,00%	4
Contrato Fijo (cto relevo)	2	18,18%	9	81,82%	11
Contrato Temporal	26	13,98%	160	86,02%	186
Total general	28	13,93%	173	86,07%	201

TABLA BAJAS 2014

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	5	9,09%	50	90,91%	55
Otros (voluntaria, defunción, despido, excedencia..)	2	5,00%	38	95,00%	40
Total general	7	7,37%	88	92,63%	95

TABLA ALTAS 2015

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	1	8,33%	11	91,67%	12
Contrato Fijo (cto relevo)	2	12,50%	14	87,50%	16
Contrato Temporal	13	7,83%	153	92,17%	166
Total general	16	8,25%	178	91,75%	194

TABLA BAJAS 2015

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	5	4,95%	96	95,05%	101
Otros (voluntaria, defunción, despido, excedencia..)	3	8,82%	31	91,18%	34
Total general	8	5,93%	127	94,07%	135

TABLA ALTAS 2016

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	2	100,00%	2
Contrato Fijo (cto relevo)	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	26	21,49%	95	78,51%	121
Total general	26	20,97%	98	79,03%	124

TABLA BAJAS 2016

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	20	12,82%	136	87,18%	156
Otros (voluntaria, defunción, despido, excedencia..)	4	10,81%	33	89,19%	37
Total general	24	12,44%	169	87,56%	193

➤ **Clasificación Profesional**

a. El personal incluido en el ámbito del Convenio representa un 54,19% a 31.12.2016 del total de plantilla, frente al 51,56% a 31.12.2013, lo que supone un aumento del 2,63%, motivado por la incorporación ya indicada anteriormente sobre todo en el personal de Taller.

De la plantilla de este colectivo a 31.12.2016, el 1,57% son mujeres, frente al 1,65% inicial. Aunque existe una disminución en porcentaje, en datos absolutos existe una mujer más que en 2013. Por otro lado, el 98,43% son hombres frente al 98,35% anterior, lo que supone un aumento del 0,08%.

9

b. El personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio constituye un 45,81% de la plantilla frente al 48,44% a 31.12.2013. Ello se debe a que, al ser mayor el número de Altas de personal de Convenio, el colectivo del Fuera de Convenio adquiere menor relevancia relativa, además de las bajas producidas en este colectivo.

Del total de personal Fuera de Convenio, un 24,40% son mujeres y un 75,60% hombres, frente al 23,75% de mujeres y el 76,25% de hombres a 31.12.2013, aumentando las mujeres en 0,65%.

Puestos de Trabajo Personal Obrero

a. G.P. 5 Nivel T5A (Jefe/a de equipo): son 41 empleados/as, de los cuales 40 son hombres y 1 es mujer, lo que representa un 97,56% de hombres y un 2,44% de mujeres manteniéndose la única mujer que ya existía en dicho grupo y nivel.

b. G.P. 5 Nivel T5B (Oficial/a de 1ª E): son 8 empleados, todos ellos varones.

c. G.P. 5 Nivel T5C (Oficial/a de 1ª y Asimilado/a): son 75 personas, de las cuales hay una mujer (1,33%) y el resto son hombres (98,67%). El total ha aumentado en 19 personas, manteniéndose la única mujer que ya existía en este grupo y nivel.

d. G.P. 6 Nivel T6A (Oficial/a de 2ª y Asimilado/a): en total son 56 personas, aumentando en 17 respecto al 31.12.2013. Se ha incorporado otra mujer a este grupo y nivel, representando a 31.12.2016, el 3,57% de mujeres y el 96,43% de hombres.

e. G.P. 7 Nivel T7A (Oficial/a de 3ª E): en el último diagnóstico eran 138 personas, frente a los 90 existentes a 31.12.2016, es decir, 48 menos (reducción del 34,78%). En esta reducción han influido los ascensos producidos por los acuerdos de Convenio, mediante concurso/ oposición (examen) y antigüedad, que desde 2013 suman 42 personas (30,43%). Dentro de este colectivo se encontraba una mujer que ha pasado al siguiente grupo y nivel superior (G.P. 6 Nivel T6A).

f. G.P. 7 Nivel T7B (Oficial/a de 3ª): el 100% son hombres.

g. G.P. 7 Nivel T7C (Especialista): lo integran 72 personas a 31.12.2016, 71 hombres (99%) y 1 mujer (1,39% frente al 0% a 31.12.2013).

Finalmente, nos encontramos con que las mujeres a 31.12.2016, representan el 1,40%, frente al 1,47%, en el momento de realizar el diagnóstico de 31.12.2013. Debemos significar que aunque el porcentaje es menor en 2016, existe una mujer más en taller que en 2013.

Puestos de Trabajo Personal Empleado

Colectivo No Mandos:

a. Técnico/a de Oficina y personal Administrativo: están incluidos los grupos y niveles de G.P. 5 Nivel E5A (Delineante de 1ª) en el que existe un hombre y G.P. 5 Nivel E5A (Oficial/a 1ª Administrativo/a y Asimilados/as), en el que se encuentran 1 hombre y 1 mujer, es decir, el 50% de cada sexo.

b. Técnico/a de organización: incluye el grupo y nivel G.P. 3 Nivel E3A (Jefe/a de 1ª) con 8 personas, todos ellos hombres.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '10' below it, and several other signatures on the right.

Colectivo Mandos:

- a. G.P 1 Nivel M1A (Titulado/Titulada G. Superior y Asimilado/a): existe un total de 143 personas, de las cuales 104 son hombres y 39 mujeres, lo que representa un 72,73% de hombres frente al 73,44% a 31.12.2013 y un 27,27% de mujeres frente al 26,56%, lo que supone en mujeres un aumento del 0,71%.
- b. G.P 2 Nivel M2A (Titulado/Titulada G. Medio y Asimilado/a): en la actualidad son 83 personas, de las cuales, 65 son hombres y 18 mujeres, lo que representa un 78,31% de hombres y un 21,69% de mujeres (dos más que a 31.12.2013).
- c. G.P 3 Nivel M3A Proyectista Jefe/a: son 16 en total, 13 hombres (81,25%) y 3 mujeres (18,75%). Se mantiene el número de mujeres.
- d. G.P 4 Nivel M4D (Auxiliar Técnico/a de Taller): lo forman 69 personas de las cuales 67 son hombres (97,10%) y 2 mujeres (2,90%). Se sigue manteniendo el mismo número de mujeres que a 31.12.2013.
- e. G.P 3 Nivel M3C (Jefe/a 1ª Administrativo/a): son 5 personas, 4 hombres (80%) y 1 mujer (20%). Se mantiene el número de mujeres.
- f. G.P 4 Nivel M4E (Jefe/a 2ª Administrativo/a): son 35 personas, frente a las 29 a 31.12.2013, de las cuales 29 son mujeres y 6 son hombres, lo que representa un 82,86% de mujeres y un 17,14% de hombres.
- g. G.P 3 Nivel M3B (Jefe/a de taller), G.P 4 Nivel M4B (Contra maestre) y G.P 4 Nivel M4C (Encargado/Encargada): siguen siendo puestos ocupados íntegramente por hombres.

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2013	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	48	1	2,08%	47	97,92%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	6	0	0,00%	6	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	56	1	1,79%	55	98,21%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	39	1	2,56%	38	97,44%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	138	2	1,45%	136	98,55%
GP 7 N T7B (Of. de 3ª)	11	0	0,00%	11	100%
GP 7 N T7C (Especialista)	41	0	0,00%	41	100%
TOTAL	339	5	1,47%	334	98,53%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N ESA (Delineante/a 1ª)	1	0	0%	1	100%
GP 5 N ESA (Of. 1ª admvo/a)	2	1	50,00%	1	50,00%
TOTAL	3	1	33,33%	2	66,67%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	15	0	0,00%	15	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	15	0	0,00%	15	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	128	34	26,56%	94	73,44%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	77	16	20,78%	61	79,22%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	21	3	14,29%	18	85,71%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contra maestre)	6	0	0,00%	6	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	23	0	0,00%	23	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	56	2	3,57%	54	96,43%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	29	25	86,21%	4	13,79%
TOTAL	347	81	23,34%	266	76,66%
TOTAL GENERAL	704	87	12,36%	617	87,64%

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including names like "Arrio", "Angero", and "Pablo".

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2016	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	41	1	2,44%	40	97,56%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	8	0	0,00%	8	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	75	1	1,33%	74	98,67%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	56	2	3,57%	54	96,43%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	90	1	1,11%	89	98,89%
GP 7 N T7B (Of. de 3ª)	87	0	0,00%	87	100%
GP 7 N T7C (Especialista)	72	1	1,39%	71	99%
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:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0,00%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	2	1	0,00%	1	50,00%
TOTAL	3	1	33,33%	2	66,67%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	8	0	0,00%	8	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	8	0	0,00%	8	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	143	39	27,27%	104	72,73%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	83	18	21,69%	65	78,31%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	16	3	18,75%	13	81,25%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	2	0	0,00%	2	100%
GP 4 N M4B (Contraaestrate)	5	0	0,00%	5	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	25	0	0,00%	25	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	69	2	2,90%	67	97,10%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	5	1	20,00%	4	80,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	35	29	82,86%	6	17,14%
TOTAL	383	92	24,02%	291	75,98%
TOTAL GENERAL	823	99	12,03%	724	87,97%

Conviene hacer referencia a que en los puestos de trabajo con responsabilidad ocupados por personal con Titulaciones de Licenciaturas, a 31.12.2016 existen 2 mujeres más que hombres, representando así un 53,57% frente al 46,43% de personal masculino (15 mujeres, 13 hombres). En 2013 había 16 mujeres en estos puestos y representaban el 59,26% del total.

En puestos ocupados por personal con Titulaciones de Ingeniería Superior, existe una evolución de 6 mujeres más, representando un 21,05%, frente al anterior diagnóstico que constaba de un 18%. En el caso de los hombres, el total de puestos cubiertos ha sufrido una disminución de un 3,05%, ya que actualmente están en un 78,95% cuando antes estaban en un 82%.

De un total de 77 personas con Titulaciones de Ingenierías Técnicas, 62 son hombres y 15 son mujeres, lo que representa un 80,52% de hombres (81,69% a 31.12.2013) y un 19,48% de mujeres, frente al 18,31% a 31.12.2013. Por lo tanto, en valores absolutos el número de mujeres se ha incrementado pasando de 13 a 15, disminuyendo el porcentaje de hombres en un 1,17%.

La mayor concentración de mujeres se encuentra en los puestos de Administración y Secretaría, ocupados casi en su totalidad por este sexo. La representación femenina en estos oficios es de 31 personas frente a 27 a 31.12.2013, manteniéndose el mismo número de mujeres en los puestos ocupados por diplomados/as, técnicos/as de oficina y taller.

En el resto de puestos de trabajo, que podemos calificar como de mano de obra de taller, la presencia femenina es muy reducida, pero desde el último diagnóstico se ha visto una pequeña evolución. En concreto:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- En los puestos de soldadura eléctrica, un 3,75% son mujeres, frente al 4,08% anterior, aunque ha disminuido el porcentaje, ha aumentado en 1 mujer, siendo 3 mujeres a 31.12.2016 pero con menor peso relativo debido al aumento de la plantilla.
- En los puestos de trabajo de electricista, la representación femenina es del 1,28%. Se mantiene una mujer con este oficio.
- En los puestos de trabajo de verificador/verificadora, la representación femenina es del 20%. Se siguen manteniendo dos mujeres empleadas con este oficio.

31/12/2013						31/12/2016					
DENOMINACIÓN	TOTAL	PUESTOS DE TRABAJO				DENOMINACIÓN	TOTAL	PUESTOS DE TRABAJO			
		Mujeres		Hombres				Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%			Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	85	0	0,00%	85	100%	Ajustador/a	110	0	0,00%	110	100%
Calderero/a	50	0	0,00%	50	100%	Calderero/a	70	0	0,00%	70	100%
Chapista	5	0	0,00%	5	100%	Chapista	4	0	0,00%	4	100%
Electricista	65	1	1,54%	64	98,46%	Electricista	78	1	1,28%	77	98,72%
Fresador/a	8	0	0,00%	8	100%	Fresador/a	10	0	0,00%	10	100%
Mandrinador/a	0	0	0,00%	0	0,00%	Mandrinador/a	0	0	0,00%	0	0,00%
Pintor/a	48	0	0,00%	48	100,00%	Pintor/a	52	0	0,00%	52	100%
Rectificador/a	0	0	0,00%	0	0,00%	Rectificador/a	0	0	0,00%	0	0,00%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100,00%	Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	49	2	4,08%	47	95,92%	Soldador/a eléctrica	80	3	3,75%	77	96,25%
Taladrador/a	0	0	0,00%	0	0,00%	Taladrador/a	0	0	0,00%	0	0,00%
Tornero/a	4	0	0,00%	4	100,00%	Tornero/a	2	0	0,00%	2	100%
Trazador/a	0	0	0,00%	0	0,00%	Trazador/a	0	0	0,00%	0	0,00%
Tubero/a	14	0	0,00%	14	100,00%	Tubero/a	12	0	0,00%	12	100%
Verificador/a	10	2	20,00%	8	80,00%	Verificador/a	10	2	20,00%	8	80,00%
TOTAL TALLER	339	5	1,47%	334	98,53%	TOTAL TALLER	429	6	1,40%	423	98,60%
Administrativo/a	36	27	75,00%	9	25%	Administrativo/a	42	31	73,81%	11	26%
Diplomado/a	6	3	50,00%	3	50,00%	Diplomado/a	7	3	42,86%	4	57,14%
Licenciado/a	27	16	59,26%	11	40,74%	Licenciado/a	28	15	53,57%	13	46,43%
Ingeniero/a	100	18	18,00%	82	82,00%	Ingeniero/a	114	24	21,05%	90	78,95%
Ing. Técnico/a	71	13	18,31%	58	81,69%	Ing. Técnico/a	77	15	19,48%	62	80,52%
Téc. Organización	15	0	0,00%	15	100%	Téc. Organización	8	0	0,00%	8	100%
Téc. Oficina	22	3	13,64%	19	86,36%	Téc. Oficina	18	3	16,67%	15	83,33%
Téc. Taller	88	2	2,27%	86	97,73%	Téc. Taller	100	2	2,00%	98	98,00%
TOTAL OFICINA	365	82	22,47%	283	77,53%	TOTAL OFICINA	394	93	23,60%	301	76,40%
TOTAL GENERAL	704	87	12,36%	617	87,64%	TOTAL GENERAL	823	99	12,03%	724	87,97%

Por otra parte, atendiendo a las diferentes áreas en las que se clasifica el personal, debemos indicar con carácter previo a su análisis, que se han producido cambios organizativos que implican nuevos departamentos en determinadas áreas, respecto del último diagnóstico a fecha 31.12.2013.

Así, a título de ejemplo, en 2015 en el área de Operaciones, se incorporaron los nuevos departamentos de Mantenimiento Alicante, Mantenimiento Mallorca y Mantenimiento Sheffield. También en el área de Industrial se creó un nuevo departamento denominado Transferencia Tecnológica, al que fue trasladado personal de otros departamentos.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'arric', 'Diputado', '13', and 'C. Pablos', along with a large stylized signature on the right.

PLANTILLA AL 31/12/2013

FUNCIONES	CONTRATOS FIJOS			CONTRATOS 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	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	5	6	0	0	0	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	1	2	3	1	0	1	2	50,00%	2	50,00%	4
Planificación	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	5	6	1	2	3	2	22,22%	7	77,78%	9
Desarrollo Negocio	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	1	26	27	1	12	13	2	5,00%	38	95,00%	40
OPERACIONES	5	35	40	3	14	17	8	14,04%	49	85,96%	57
INGENIERÍA	11	65	76	5	23	33	16	14,68%	93	85,32%	109
Finanzas	7	8	15	4	0	4	11	57,89%	8	42,11%	19
I.T.	4	6	10	0	2	2	4	33,33%	8	66,67%	12
FINANCIERA	11	14	25	4	2	6	15	48,39%	16	51,61%	31
CALIDAD	3	21	24	0	6	6	3	10,00%	27	90,00%	30
COMPRAS	4	5	9	1	1	2	5	45,45%	6	54,55%	11
Dirección Industrial	1	3	4	0	0	0	1	25,00%	3	75,00%	4
Producción Interna	3	46	49	5	11	16	8	12,31%	57	87,69%	65
Producción Interna - MOD	2	189	191	0	96	96	2	0,70%	285	99,30%	287
Producción Externa	0	1	1	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%	1
Ingeniería Procesos	1	26	27	6	11	17	7	15,91%	37	84,09%	44
Ingeniería Proc. - Útiles MOD	1	9	10	0	3	3	1	7,69%	12	92,31%	13
Servicios Generales	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Logística	7	8	15	3	6	9	10	41,67%	14	58,33%	24
INDUSTRIAL	16	283	299	14	127	141	30	6,82%	410	93,18%	440
RECURSOS HUMANOS	3	6	9	2	1	3	5	41,67%	7	58,33%	12
TOTAL	56	438	494	31	179	210	87	12,36%	617	87,64%	704

PLANTILLA AL 31/12/2016

FUNCIONES	CONTRATOS FIJOS			CONTRATOS 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	2	1	3	0	0	0	2	66,67%	1	33,33%	3
PLAN VALENCIA 2011	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	6	7	0	0	0	1	14,29%	6	85,71%	7
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	2	2	4	0	0	0	2	50,00%	2	50,00%	4
Planificación	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	2	5	7	0	1	1	2	25,00%	6	75,00%	8
Desarrollo Negocio	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Mantenimiento Alicante	0	13	13	0	1	1	0	0,00%	14	100,00%	14
Mantenimiento Mallorca	0	2	2	0	4	4	0	0,00%	6	100,00%	6
Mantenimiento Sheffield	0	1	1	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%	1
Garantía	0	8	8	0	10	10	0	0,00%	18	100,00%	18
Post-Venta	2	7	9	1	2	3	3	25,00%	9	75,00%	12
Garantía - Post-Venta	2	31	33	1	17	18	3	5,88%	48	94,12%	51
OPERACIONES	7	40	47	1	18	19	8	12,12%	53	87,88%	66
INGENIERÍA	14	80	94	6	12	18	20	17,86%	92	82,14%	112
Finanzas	9	9	18	1	0	1	10	52,63%	9	47,37%	19
I.T.	5	8	13	0	1	1	5	35,71%	9	64,29%	14
FINANCIERA	14	17	31	1	1	2	15	45,45%	18	54,55%	33
CALIDAD	3	24	27	0	1	1	3	10,71%	25	89,29%	28
COMPRAS	4	6	10	0	2	2	4	33,33%	8	66,67%	12
Dirección Industrial	1	3	4	0	0	0	1	25,00%	3	75,00%	4
Producción Interna	12	65	77	1	4	5	13	15,85%	69	84,15%	82
Producción Interna - MOD	2	222	224	1	148	149	3	0,80%	370	99,20%	373
Producción Externa	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Ingeniería Procesos	6	27	33	1	1	2	7	20,00%	28	80,00%	35
Ingeniería Proc. - Útiles MOD	1	8	9	0	1	1	1	10,00%	9	90,00%	10
Servicios Generales	1	3	4	0	0	0	1	25,00%	3	75,00%	4
Transferencia Tecnológica	2	5	7	2	2	4	4	36,36%	7	63,64%	11
Logística	6	14	20	3	3	6	9	34,62%	17	65,38%	26
INDUSTRIAL	31	347	378	8	159	167	39	7,16%	506	92,84%	645
RECURSOS HUMANOS	5	7	12	9	0	9	5	41,67%	7	58,33%	12
TOTAL	83	531	614	16	193	209	99	12,03%	724	87,97%	823

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'arric', 'Amigos', and 'Co-paul Brandt'. There is also a large handwritten mark on the right side of the page.]

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 anterior. No obstante, podemos destacar que:

- I) En el área de Comunicación y Marketing, las mujeres representan el 66,67%.
- II) En el área de Dirección General, la representación femenina es del 50%.
- III) El resto de áreas se encuentran integradas principalmente por hombres, existiendo evoluciones favorables en la contratación de mujeres, como a continuación se detalla:
 - a. En el área de Dirección Comercial Internacional, un 14,29 % son mujeres.
 - b. En el área de Clientes Nacionales, un 33,33% son mujeres.
 - c. En el área de Dirección de Operaciones, un 12,12% son mujeres. Respecto al 2013 ha disminuido debido a la incorporación de nuevos departamentos como se indicaba anteriormente, en los que todos los componentes son hombres.
 - d. En el área de Ingeniería, un 17,86% son mujeres, aumentando en un 3,18% respecto al diagnóstico anterior.
 - e. En el área de Dirección Financiera, las mujeres representan un 45,45% del total.
 - f. En el área de Calidad, a 31.12.2016 un 10,71% son mujeres, existiendo un aumento del 0,71% respecto al 31.12.2013.
 - g. En Compras, el 33,33% son mujeres.
 - h. En Recursos Humanos, un 41,67% son mujeres, manteniéndose el porcentaje con respecto al 31.12.2013.
 - i. Por último, en el área Industrial la representación femenina es de un 7,16%. Aquí se encuentran todos los departamentos de Taller y podemos observar que existe una evolución positiva en mujeres del 0,34% más, respecto al diagnóstico anterior.

➤ Promoción Interna

Debemos indicar que en el año 2016 se han realizado los exámenes correspondientes a los ascensos, con efectos económicos retroactivos del 2014 y 2015, así como también, según acuerdos del Convenio Colectivo, ascensos por antigüedad a las personas correspondientes.

También debe indicarse, que se ha procedido al ascenso de 86 hombres y 2 mujeres, debido a la nueva Normativa, que permite que cada dos años el personal empleado de Taller, dependiendo de cuál sea su grupo y nivel, ascienda a la categoría superior.

Del total del periodo 2013 / 2016, observamos que de las 6 mujeres existentes en Taller, 2 de ellas han ascendido por antigüedad con efecto del 01.07.2012, es decir el 33,33%.

Respecto del personal Fuera de Convenio, es importante significar que 4 mujeres han pasado a ocupar puestos de Responsabilidad y representan el 66,66% de los Ascensos Funcionales de Fuera de Convenio, del total del periodo 2013 / 2016. Los motivos de ascenso de este colectivo, se basan en la "Designación" y el "Reconocimiento de Título", el primer motivo se refiere al ascenso por decisión de la Empresa, cumpliendo con los requisitos requeridos para el puesto y con el segundo, se reconoce la categoría correspondiente a la obtención del título universitario cursado por la persona, aunque no implique cambio de puesto.

Se sigue avanzando en la implantación de la Perspectiva de Género como un criterio de valoración para la promoción del personal de la Empresa, conforme al cual, una vez evaluadas las correspondientes pruebas, al decidir las personas que se deben promocionar, se está teniendo en cuenta que a igualdad de condiciones, se realiza la promoción o el ascenso del candidato o candidata del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que se opta.

En aquellos casos en los que se han producido vacantes a cubrir mediante promoción interna, se ha realizado su publicación a través de documentos "Al Día" en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

A continuación, se detallan los ascensos producidos en el periodo 2013/2016:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2013

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 1ª E	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 1ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 2ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 3ªE	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	6	100,00%	6
Auxiliar Téc. Taller	Ing. Téc. Industrial	Reconocimiento Título	0	0,00%	1	100,00%	1
Ing. Téc. Industrial	Ing. Organ. Industrial	Reconocimiento Título	1	100,00%	0	0,00%	1
Jefe/a 2ª Admt.	Licenciado/a	Reconocimiento Título	2	100,00%	0	0,00%	2
Total			3	15,00%	17	85,00%	20

ASCENSO DE CATEGORÍA 2014

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 4 Diciembre 2014, efectos económicos 01/07/2013							
Oficial/a 2ª	Asim. Of. 1ª	Designación	0	0,00%	5	100,00%	5
Resto 2014							
Auxiliar Téc. Taller	Encargado/a	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a 2ª Admtva.	Licenciado/a	Designación	1	100,00%	0	0,00%	1
Encargado/a	Ing. Técnico/a	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Total			1	12,50%	7	87,50%	8

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL 2014

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Jefe/a de Equipo	Encargado/a	Designación	0	0,00%	3	100,00%	3
Of. 3ª Ajustador/a	Encargado/a	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Total			0	0,00%	4	100,00%	4

ASCENSO DE CATEGORÍA 2015

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 17 Septiembre 2015, efectos económicos 01/07/2012							
Oficial/a 2ª Asim. 1ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	1	100,00%	0	0,00%	1
Oficial/a 3ªE Asim. 1ª	Oficial/a 2ª Asim. 1ª	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Examen	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Antigüedad	1	7,14%	13	92,86%	14
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Examen	0	0,00%	9	100,00%	9
Acta 17 Septiembre 2015, efectos económicos 01/07/2013							
Oficial/a 3ªE Asim. 1ª	Oficial/a 2ª Asim. 1ª	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Antigüedad	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Examen	0	0,00%	4	100,00%	4
Resto 2015							
Oficial/a 2ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 3ªE	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 3ªE Asim. 1ª	Designación	0	0,00%	5	100,00%	5
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 3ªE Asim. 2ª	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Oficial/a 1ª	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Oficial/a 3ªE	Normativa	0	0,00%	6	100,00%	6
Especialista	Oficial/a 3ª	Normativa	0	0,00%	21	100,00%	21
Total			2	2,22%	88	97,78%	90

[Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page]

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2015

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Especialista	Aux. Téc. Taller	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a de Equipo	Encargado/a	Designación	0	0,00%	3	100,00%	3
Total			0	0,00%	4	100,00%	4

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2015

Categoría antigua	Categoría nueva	Fecha efectos	MOTIVO	Sexo				Total general
				M	%	H	%	
Técnico/a Subcontratación Compras Interior	Responsable Subcontratación Compras Interior	01/07/2015	Designación	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Logística Interna	Responsable Producción Interna Equipamiento	01/07/2015	Designación	1	100,00%	0	0,00%	1
Jefe/a Proyecto	Responsable Post Venta	01/04/2015	Designación	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a en Soporte Técnico	Responsable Soporte Técnico	01/04/2015	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Total				3	75,00%	1	25,00%	4

ASCENSO DE CATEGORÍA 2016

Categoría antigua	Categoría nueva	MOTIVO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 14 Abril 2016, efectos económicos 01/01/2013							
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Examen	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Examen	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 1ª	Examen	0	0,00%	5	100,00%	5
Acta 14 Abril 2016, efectos económicos 01/01/2014							
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 2ª	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	2	100,00%	2
Acta 19 Septiembre 2016, efectos económicos 01/01/2016							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Designación	0	0,00%	21	100,00%	21
Resto 2016							
Especialista	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 2ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ªE	Oficial/a 3ªE Asim. 2ª	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Oficial/a 3ªE	Normativa	0	0,00%	4	100,00%	4
Especialista	Oficial/a 3ª	Normativa	2	2,38%	82	97,62%	84
Total			2	1,59%	124	98,41%	126

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2016

Categoría antigua	Categoría nueva	Fecha efectos	MOTIVO	Sexo				Total general
				M	%	H	%	
Jefe 2ª Adm.	Jefe 1ª Adm.	01/08/2016	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Adjunta a Responsable Organización y Desarrollo	Responsable Org. y Desarrollo	01/10/2016	Designación	1	100,00%	0	0,00%	1
Controller Projects	Responsable Controller Projects	01/11/2016	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Total				1	50,00%	2	100,00%	2

Respecto de la incorporación de mujeres a puestos que entrañan responsabilidad, incluidos los puestos Técnicos y de Taller, se ha realizado tal y como se indica a continuación.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Arriola', 'Supra', and 'Pabel Pardo'.

CONTRATACIONES 2013 A 2016

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	13	28,89%	32	71,11%	45
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	6	16,67%	30	83,33%	36
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	0	0,00%	37	100,00%	37
PROYECTISTA JEFE/A	1	33,33%	2	66,67%	3
ENCARGADO/A	0	0,00%	1	100,00%	1
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	7	87,50%	1	12,50%	8
TOTAL	27	20,77%	103	79,23%	130

TALLER	5	1,18%	417	98,82%	422
---------------	----------	--------------	------------	---------------	------------

SUBTOTAL PUESTOS TÉCNICOS Y TALLER	32	5,80%	520	94,20%	552
---	-----------	--------------	------------	---------------	------------

PUESTOS NO TÉCNICOS	Total	%	Total	%	TOTALES
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	13	86,67%	2	13,33%	15

TOTAL GENERAL	45	7,94%	522	92,06%	567
----------------------	-----------	--------------	------------	---------------	------------

➤ **Formación**

En cuanto a la formación, respecto al año 2016, en total se realizaron 1.396 asistencias a cursos de formación. De ellas, 1.215 participaciones fueron de hombres (87,03%) y 181 de mujeres (12,97%).

Según el método utilizado se distribuyen así:

- On-line fue realizada por 110 personas, de las cuales 76 eran hombres (69,09%) y 34 mujeres (30,91%).
- Presencial se llevó a cabo por 1.286 personas, de las cuales 1.139 eran hombres (88,57%) y 147 mujeres (11,43%).

El desglose por áreas formativas es el siguiente:

- Calidad: 17 personas con método presencial, 9 hombres (52,94%) y 8 mujeres (47,06%). La formación en Calidad representa el 1,22% del total de asistentes.
- Gestión: 185 personas, 155 hombres (83,78%) y 30 mujeres (16,22%). Todas ellas de manera presencial. La formación en Gestión representa el 13,25% del total de asistentes.
- Idiomas: 103 personas en modo on-line, 69 hombres (66,99%) y 34 mujeres (33,01%). La formación en Idiomas representa el 7,38% del total de asistentes.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- **Informática:** 86 personas, 67 hombres (77,91%) y 19 mujeres (22,09%). Se realizó totalmente de forma presencial. La formación en Informática representa el 6,16% del total de asistentes.
- **Técnica:** 222 personas de forma presencial, 207 hombres (93,24%) y 15 mujeres (6,76%). La formación Técnica representa el 15,90% del total de asistentes.
- **Igualdad:** 103 personas recibieron esta formación, 87 hombres (84,47%) y 16 mujeres (15,53%). El total fue de manera presencial. La formación en Igualdad representa el 7,38% del total de asistentes.
- **Medioambiente:** 22 personas, 19 hombres (86,36%) y 3 mujeres (13,64%). De forma on line fue realizada por 2 hombres y el resto de personas utilizó el modo presencial. La formación en Medioambiente representa el 1,58% del total de asistentes.
- **Prevención:** Asistieron 658 personas, de ellas, 602 fueron hombres (91,49%) y 56 mujeres (8,51%). De forma on-line fue realizada por 5 hombres y el resto de participantes realizaron los cursos de forma presencial. La formación en Prevención representa el 47,13% del total de asistentes.

Es importante resaltar el salto en el número de asistentes a la formación en Igualdad que, de ser inexistente en 2013, pasa a ser un 25,20% en 2015, reduciéndose a un 7,38% en 2016. Esto es debido a la inexistencia de dicha formación en años anteriores a 2015, por lo que durante estos dos años se ha realizado formación a todo el personal de nueva incorporación.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2016																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	9	8	155	30	69	34	67	19	207	15	87	16	19	3	602	56
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	69	34	0	0	0	0	0	0	2	0	5	0
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	9	8	155	30	0	0	67	19	207	15	87	16	17	3	597	56
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	9	8	155	30	69	34	67	19	207	15	87	16	19	3	602	56
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
STADLER	3	1	0	0	0	0	20	11	49	0	0	0	0	0	163	44
EXTERNO	6	7	155	30	69	34	47	8	158	15	87	16	19	3	439	12
TOTALES	9	8	155	30	69	34	67	19	207	15	87	16	19	3	602	56
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	8	8	140	25	0	0	40	11	107	9	87	16	19	3	439	12
FUERA J.	1	0	15	5	69	34	27	8	100	6	0	0	0	0	163	44
TOTALES	9	8	155	30	69	34	67	19	207	15	87	16	19	3	602	56

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, que resume las afirmaciones antes realizadas:

19

ASISTENTES POR MATERIAS VS TOTAL

ÁREAS DE FORMACIÓN	2013	2014	2015	2016
CALIDAD	2,84%	1,64%	2,97%	1,22%
GESTIÓN	9,56%	2,81%	1,34%	13,25%
IDIOMAS	2,39%	0,55%	0,00%	7,38%
INFORMÁTICA	6,14%	11,17%	5,80%	6,16%
TÉCNICA	38,79%	32,27%	8,10%	15,90%
IGUALDAD	0,00%	0,00%	25,20%	7,38%
MEDIO AMBIENTE	12,86%	3,67%	5,28%	1,58%
PREVENCIÓN	27,42%	47,89%	51,30%	47,13%

Por último, la evolución porcentual de la formación de mujeres y hombres se muestra en el cuadro siguiente, en el que puede verse que el aumento mayoritario de plantilla de Taller ha producido que disminuya en porcentaje la formación femenina.

Sin embargo, podemos observar un aumento del 39,23% en el número de mujeres asistentes respecto al último diagnóstico de 2013.

EVOLUCIÓN PORCENTUAL FORMACIÓN MUJERES/HOMBRES

AÑOS	TOTAL ASISTENTES	MUJERES	%	HOMBRES	%
2013	879	130	14,79%	749	85,21%
2014	1.280	150	11,72%	1.130	88,28%
2015	1.345	163	12,12%	1.182	87,88%
2016	1.396	181	12,97%	1.215	87,03%

Debemos indicar que, desde el departamento de Organización y Desarrollo se mantiene informado al personal de la empresa sobre todos los cursos y jornadas a los que puedan acceder, publicándolos por cualquier medio que sea accesible a todo el personal y mejorando el acceso a la formación mediante la búsqueda, siempre que sea posible, de cursos on-line o a distancia como formación complementaria o alternativa de la presencial.

RETRIBUCIÓN

Durante el primer trimestre de 2016 se analizaron por la Comisión de Igualdad los distintos conceptos retributivos, concluyéndose que éstos son objetivos, sin que existan conceptos retributivos arbitrarios o discriminatorios.

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. Al no haberse detectado diferencias

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

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

Nota de la Comisión en Materia de Igualdad, parte social: En cuanto a las retribuciones del personal Fuera de Convenio, no se puede determinar que exista o no discriminación por razón de sexo, ya que la Empresa no aporta datos ni indicadores a este Informe de Evaluación para que la parte social o un observador externo, leyendo este documento, pueda llegar a ningún tipo de conclusión al respecto. El motivo que alega la Empresa para esta falta de datos, es su política retributiva con este colectivo.

Nota de la Comisión en Materia de Igualdad, parte empresarial: Las retribuciones del colectivo Fuera de Convenio, surgen debido a los criterios y objetivos de la política retributiva de personal FC, explicada en texto del Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad, e influyendo además en el mayor o menor tiempo en cada puesto de Fuera de Convenio ocupado. Sobre estos criterios, una Consultora Externa DOSS2, recoge los datos de desempeño facilitados por los supervisores y se ocupa de realizar las reuniones de evaluación de potencial, recogida de datos y tratamiento estadístico de los mismos, para finalmente aplicar dichos resultados en la política retributiva indicada. Esta Consultora Externa, viene aplicando estos mismos criterios desde antes del inicio del primer Plan de Igualdad de esta Empresa. Debemos significar que los datos facilitados por dicha Consultora, en los grupos 2 y 3 no existen mujeres, y de los siete grupos restantes, en cinco de ellos el salario medio de las mujeres es superior al salario medio de los hombres.

SALUD LABORAL

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. Se han detectado productos perjudiciales de posible riesgo durante el embarazo y de efectos adversos para el feto en dos de los talleres, pero solo trabaja una mujer en uno de ellos, y no utiliza dichos productos, ni está expuesta a ellos.

Se han realizado mediciones en aquellos puestos donde existe exposición a contaminantes químicos, teniendo en cuenta los puestos ocupados por mujeres. Aunque los resultados han sido favorables, dada la peligrosidad de los contaminantes analizados, estamos llevando a cabo un control exhaustivo de las medidas preventivas habituales.

Con motivo de las actuaciones que derivan de la Evaluación de Riesgos, del Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa ha desarrollado un Plan de Sustitución de Productos Químicos, gracias al cual consigue tener identificados todos los productos químicos utilizados en la misma, incluyendo aquéllos que son Cancerígenos, Mutágenos y Teratógenos (que pueden producir malformaciones en el feto).

Se ha vuelto a difundir el Protocolo de Actuación en caso de embarazo o lactancia y la Ficha de Protección de personas Sensibles y Embarazadas.

Finalmente hemos distribuido a la totalidad de la Plantilla, vía email a quienes disponen de correo electrónico (personal de Oficinas) y en copia impresa a aquellas personas que no disponen del mismo (personal de Taller), de un Cuaderno de Detección Precoz del Cáncer de Cérvix y otro con la información de la Prevención del Cáncer Testicular, como apoyo a los programas preventivos en estas materias.



21

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Se ha publicado un recordatorio de las normas a seguir para realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre, prohibiendo la colocación de pósters, calendarios y cualquier documento en los cuales las imágenes que figuren no sean las adecuadas, y además, eliminando la difusión de comunicaciones en las que se haga cualquier tipo de referencia o mención relacionada con los roles o estereotipos de uno u otro sexo.

Con el objetivo de fomentar un lenguaje adecuado, se difundió a todo el personal una guía orientativa destinada a corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, solicitando la colaboración de toda la Plantilla en el uso de un lenguaje adecuado y no discriminatorio.

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 una nota en todos los tabloneros de anuncios, así como en el salvapantallas, solicitando que aporten las sugerencias que consideren oportunas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se ha impartido un curso de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral específico para mandos y responsables de área, con el fin de sensibilizarlos para que puedan identificar los factores que contribuyen a que no se produzca ningún tipo de acoso y puedan familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Para prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de Acoso Sexual, por Razón de Sexo u Orientación Sexual, se mantiene de forma permanente en los tabloneros de anuncios, una nota informativa destinada a toda la plantilla, donde se asegura el compromiso de la Dirección de la Empresa y los superiores jerárquicos en este tema.

Para asegurar la garantía de urgencia y confidencialidad del Protocolo de Actuación en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, se ha publicado un documento "Al Día" denominado "Garantías en la aplicación del Protocolo de Actuación en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo".

OTRAS CUESTIONES

Para fomentar la conciencia de la plantilla frente a la Violencia de Género, se ha publicado en los Tabloneros de Anuncios de toda la factoría un documento con el título "Campaña de Sensibilización contra el Maltrato" y la información básica sobre la Atención y Protección de Víctimas de la Violencia de Género.

De la información recopilada por la Empresa se desprende que no existen, 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 han 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 ha expuesto en otros apartados, se han producido reducciones de jornada por Guarda Legal, modificaciones de horarios para el cuidado de hijos/hijas menores y una excedencia por cuidado de hijos/as.

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.

Tanto los Representantes de la Empresa como los del Comité de Empresa, que conforman la Comisión de Igualdad, mantienen su compromiso en la mejora de los datos existentes a fecha 31.12.2016 elaborando nuevas estrategias, mejorando protocolos de actuación y preparando acciones que permitan una mejora continua del Plan de Igualdad actual.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including the name 'Antonio Ortega' and 'Cecilia Isabel González', along with several other illegible signatures.

THIS INSTRUMENT IS VOID AND OF NO EFFECT.