

# **INDUSTRIAS LEBLAN S.L.**

## **I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres**

**2022-2026**



## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....</b>	<b>3</b>
1.1. Contexto social .....	3
1.2. Marco normativo .....	3
<b>2. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>7</b>
2.1. Definiciones .....	7
2.2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	10
2.3. Constitución de la Comisión negociadora .....	10
2.4. Ámbito de aplicación persona, territorial y temporal.....	13
<b>3. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>14</b>
<b>4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>23</b>
<b>5. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS .....</b>	<b>39</b>
<b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>47</b>

# 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

## 1.1. Contexto social

INDUSTRIAS LEBLAN SL (en adelante LEBLAN), empresa aragonesa con más de 50 años de trayectoria (90 si consideramos una denominación anterior), se ha convertido en una de las compañías líderes a nivel nacional e internacional en el sector de fabricación de maquinaria para plantas de hormigón, áridos, residuos y biomasa destacando su capacidad innovadora y de adaptación a las necesidades de los clientes, ofreciendo servicios personalizados gracias a los años de experiencia y a los profesionales que integran la misma.

El personal de la empresa es predominantemente masculino ya que está claramente ligado a los sectores de las actividades que desarrolla, claro reflejo de la realidad social, que se constata ya en los propios perfiles educativos y en las estadísticas del INEM, lo que no impide que desde la empresa, además de promover, en casos de igualdad de idoneidad para el puesto, la selección inicial de personas del género con menor representatividad o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado, no se puede olvidar dicha realidad social a la hora de analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las diferentes áreas y niveles de la empresa

LEBLAN se encuadra en el convenio colectivo del metal en el que ya se contempla el principio de igualdad, La mayoría de los trabajadores cuentan con un contrato fijo indefinido, aunque dada la actividad de la empresa también es necesario la contratación de trabajadores a través de ETT que suponen como máximo entre un uno y dos por ciento anualizando los datos, pero tanto en la selección como en el desarrollo del trabajo, su remuneración, conciliación laboral etc. no supone un trato diferente. Si hay que indicar que su actividad se extiende hasta el montaje de la maquinaria en el lugar de destino, que es de ámbito internacional, y que, por tanto, requiere, aquí sí, que numerosos trabajadores en esta fase de la actividad sean contratados por obra en el lugar de destino.

## 1.2. Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado con la finalidad de establecer una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa INDUSTRIAS LEBLAN SL, incluso si su personal se encuentra desplazado en alguna obra.

La igualdad de géneros es un principio jurídico universal, reconocido en diversas normativas y textos internacionales, europeos, nacionales, autonómicos y locales.

El reconocimiento de la igualdad de género a nivel internacional ha sido producto de un proceso de largos años de trabajo por parte de numerosos actores, principalmente, del movimiento de mujeres y de varios organismos internacionales como las Naciones Unidas. De esta forma, la comunidad internacional, a partir de la promulgación de tratados, convenios y otras normativas, ha combatido la discriminación por género en diversas instancias del mercado de trabajo,

El concepto del **derecho a la igualdad** nace en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU del año 1948**. Esta carta asigna de este modo el mismo valor y derechos a todos los seres humanos, en este sentido su artículo 1 indica: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Y su artículo 2 lo desarrolla al indicar: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía".

En el año 1979, la ONU preocupados los países al comprobar que a pesar de los diversos instrumentos internacionales que reconocían el derecho fundamental de la igualdad, las mujeres seguían siendo objeto de importantes discriminaciones se llevó a cabo la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer**.

La **Unión Europea** recoge igualmente este principio fundamental en el tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que "la Comunidad fijara el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad", objetivo que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, el artículo 14 de la **Constitución Española** establece que "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

Ahondando en estos derechos, La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante LOIEMH), aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La igualdad no solo es un derecho sino un elemento enriquecedor para la sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivo corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. Por un lado, la LOIEMH obliga a todas las empresas a adoptar dichas medidas (art. 45 LOIEMH) y, por otro lado, esta Ley, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, señala que todas las empresas con 50 o más personas en plantilla contarán con un plan de igualdad.

En la exposición de motivos de la propia Ley se enumeran las distintas razones que justifican la publicación de la Ley como son, entre otras, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, la discriminación salarial o problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. El artículo 45 de la Ley dispone que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores".

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación (art. 46. LOIEMH). LEBLAN ya incluía en sus políticas el principio de igualdad, si bien ahora a través de este Plan va a ser más fácil identificar y adoptar las medidas tendentes a dicha igualdad, ya que en el plan de igualdad se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido el artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

Y el artículo 48 de la Ley dispone que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y e/ acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

Igualmente existe normativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, en concreto:

- Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón

Con el firme propósito de dar cumplimiento a toda la normativa y en concreto a LOIEMH, se ha constituido la Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

## 2. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Es el compromiso de la empresa con la Igualdad. Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, tanto en nuestro sector como en general en el ámbito laboral, a través de este Plan pretendemos integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa LEBLAN.

### 2.1. Definiciones

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, su correcto entendimiento y tener una interpretación común, la Comisión del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras recogidas en diferentes normas.

Definiciones contenidas en la LOIEMH:

Art. 3 El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art.5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art.6 Discriminación directa e indirecta.

1. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente

en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerará en todo caso discriminatorio e/ acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Art.8 Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Art.9 Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Art.11 Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo e/ derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas

situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 12 Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**Estatuto de los Trabajadores.** Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea /a naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que

pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## 2.2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Con carácter previo a la constitución de la comisión negociadora, la empresa ha comunicado, a la otra parte, la iniciativa de negociación, señalando:

-Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

-El ámbito del plan de igualdad que es estatal.

-Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Retribuciones
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

## 2.3. Constitución de la Comisión negociadora

Para la constitución de la comisión se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.

- Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la presidencia y una persona para la secretaría.
- La comisión negociadora contará con apoyo y asesoramiento externo por parte de los propios servicios jurídicos de la empresa.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se levanta un acta de constitución, en la que se incluye el reglamento de funcionamiento interno de aquella y en la que se hacen constar:

- ✓ Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- ✓ Funciones de la comisión negociadora.
- ✓ Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- ✓ Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

La Comisión Negociadora queda así constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Jose María Navarro Sierra.
- Yolanda Rubio Sariñena.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Alejandro López Pérez.
- Eduardo Camarero Rubio

En el proceso de negociación del diagnóstico se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Iniciar de inmediato la negociación cuando una de las partes comunique a la otra la iniciativa de negociación del diagnóstico y Plan de Igualdad. El día 1/12/21 se ha comunicado esa intención al Comité de empresa con el objeto de que informe a los trabajadores y de los pasos para elegir a los representantes en dicha comisión.
- Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario
- El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, si ello fuese necesario, hasta el límite de lo razonable.

- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Constituida la comisión negociadora y a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando, la dirección de la empresa, obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## 2.4. **Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal**

Este Plan de Igualdad se aplica a toda la plantilla de la empresa, aun cuando las personas se encuentren desplazadas del centro de trabajo, así como a todas a aquellas que se vayan incorporando a la misma.

Tendrá un **período de vigencia de 4 años**, a contar desde la fecha de su aprobación.

Las partes comenzarán la negociación del II Plan de Igualdad de LEBLAN, tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final del mismo. Una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia de este hasta la aprobación de uno nuevo que lo sustituya.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia de este, si así lo estimaran conveniente de mutuo acuerdo con la representación sindical y la empresa.

### 3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procede a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

Su elaboración se ha hecho con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Esto ha generado una información para evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se realizó previamente la auditoria retributiva con datos del año 2021, conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de esta forma parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico fue, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Las personas y órganos intervinientes han sido:

- La Comisión **Negociadora** realizando el diagnóstico, el informe de los resultados e identificando las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.
- La **plantilla** participando en la cumplimentación de los cuestionarios de apoyo a la elaboración del diagnóstico de igualdad.

El personal que proporciona la documentación y dinamiza el proceso de recogida de información está integrado por miembros de la comisión, que comunica al departamento de personal la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de facilitar dicha información.

Los elementos y materias que se han abordado durante la realización del diagnóstico y se describen de forma detallada posteriormente son:

- Condiciones generales, Información básica de la empresa.
- Análisis de plantilla y contratación.
- Análisis de retribuciones.
- Condiciones de trabajo: conciliación de vida laboral.
- Prevención acoso sexual

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.

- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis se ha extendido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

### **Elaboración del Diagnóstico**

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslada al informe diagnóstico atiende a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Estos criterios son:

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregadas por sexo.

El objetivo es que refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

En primer lugar, se ha recogido información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de la actividad desarrollada.

Se ha analizado la información relativa a la distribución de la plantilla por edad, tipo de contratación, antigüedad, nivel jerárquico, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, así como la promoción en los últimos años.

La plantilla actual de la empresa es de 92 personas, de las que la relación femenina supone tan solo el 12.21%.

En cuanto al personal subcontratado a través de empresas de trabajo temporal, la contratación es del 100% masculina.

No hay variables relevantes en cuanto a la representación en cuanto a edad-sexo

La empresa se corresponde con el tipo masculinizada puesto que hay más del 60% de trabajadores

En el Diagnóstico se han analizado estadísticamente los siguientes aspectos:

- Número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres.
- Distribución de la plantilla por puestos
- Distribución mujeres y hombres.
- Estabilidad laboral de mujeres y hombres
- Observaciones sobre el horario y tipo de jornada

Comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

### **Selección y contratación**

- Ingresos producidos en el último año, indicando nivel jerárquico,
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional,
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección.

## En la formación

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.

## En la promoción profesional

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años.
- Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
- Si en la promoción incide, (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

## Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, se dispone de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional.

- Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos, el diagnóstico contiene información y análisis sobre:

- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo. Ello permite analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Conclusiones extraídas de la información que permita conocer
  - Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
  - Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
  - Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
  - Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.
  - Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
  - Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.

## Condiciones de trabajo

- Jornada de trabajo.
- Permisos y excedencias
- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analiza:

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.
- Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

### **Acoso sexual**

Se indicará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

El diagnóstico incluirá una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización y prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
  - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
  - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
  - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
  - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

### **Violencia de género**

Se recogerá información sobre:

- Si existe información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos. Así como de su ampliación, en su caso.

### **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista**

Analizar si el lenguaje es incluyente y no sexista.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

### **Seguridad, salud laboral y equipamientos**

En este apartado se revisará la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

Además, se analizarán las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

### **Opinión de la plantilla y de la dirección**

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y de la representación sindical de las personas trabajadoras se realizarán encuestas, según un cuestionario específico.

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas.

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Este informe visualiza de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad.

En resumen

- La Plantilla a 1/2/2022 está formada por 94 personas de las que 10 son mujeres (el 10,64% del total). Por departamentos, 7 en Administración, 2 en Comercial, y 1 en Oficina Técnica, todas ellas en trabajos de oficina. No hay representación femenina en Fabricación ni Montaje en destino por ser esta una actividad en la que se encuentran en el mercado laboral, pocas mujeres dedicadas a estos trabajos.

Esto se refleja en la composición de su plantilla, que esta masculinizada en el total, tan solo como consecuencia de lo dicho.

- Se da un mayor grado de contratos por obra en los departamentos masculinizados, Sobre todo en la sección de Montaje, Fabricación y Oficina Técnica, por este orden, siendo prácticamente indefinidos todos los de Administración y Comercial.

- En la distribución por nivel jerárquico en las áreas en las que existe representación femenina es de dos mujeres, de ocho puestos de máximo nivel, los mismos números en Comercial y claramente feminizada en los de Administración, cinco sobre ocho. En Oficina Técnica tan solo una de catorce. Los puestos que tienen una mayor categoría dentro de estas áreas han sido seleccionados para el puesto concreto a través de empresa de selección con criterios puramente objetivos de adecuación al puesto.

- El nivel de formación es de tres sobre seis en titulados superiores, ninguna sobre siete en títulos de grado medio En técnicos de grado superior, una sobre trece. El resto en oficinas supone seis mujeres sobre dieciocho hombres.

. - La evolución de la contratación en los últimos años mejora la proporción en cuanto al porcentaje de mujeres anterior, si nos atenemos a los puestos que siguen en alta, y, sobre todo si nos atenemos a las áreas que no son de producción.

En cuanto al análisis retributivo se pueden establecer comparativas tan solo en un puesto advirtiéndose una diferencia salarial no significativa de un 7% a favor de los hombres, que, presentan mayor antigüedad en la empresa y una mayor antigüedad en el puesto.

## 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Al objeto de obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, se ha realizado la correspondiente AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Se muestra a continuación el **proceso desarrollado para su elaboración** el cual garantiza, además de una mayor precisión en el análisis de datos, el cumplimiento normativo que es de aplicación.



La **información relacionada con la retribución en la empresa**, recogida y analizada con el objetivo ya descrito ha sido de tipo:

- **Cuantitativo:** habiéndose recurrido a la propuesta metodológica ofrecida por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres. Esta herramienta utiliza un soporte técnico basado en la operativa a través de tablas Excel, y su idoneidad para este estudio se encuentra avalada por su utilización en múltiples empresas con resultados satisfactorios.
- **Cualitativo:** a través Cuestionario y reunión con el área de RRHH de la empresa, se ha recogido información acerca de las políticas y procedimientos internos relacionados con la retribución
  - o Convenio de aplicación: Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza.
  - o Documentación analizada: Se ha contado con el detalle de las percepciones normalizadas de nómina de todos los trabajadores que han formado parte de

INDUSTRIAS LEBLAN SL en algún momento dentro del periodo de estudio. Esta información ha sido desglosada por todos los conceptos de nómina tanto salariales como extrasalariales, contando a su vez con la segregación de la información por variables complementarias para ayudar al análisis:

- Sexo
  - Antigüedad
  - Fecha de nacimiento
  - % de jornada
  - Tipo de contrato
  - Categoría profesional según convenio
  - Grupo profesional
- La política retributiva de LEBLAN se basa en la aplicación de lo acordado en el convenio colectivo de aplicación, mejorando las tablas salariales mediante conceptos de carácter voluntario.
- En lo que se refiere a las percepciones de nómina, con el fin de simplificar la interpretación de este estudio se han agrupado aquellos conceptos que retribuyan situaciones idénticas o equivalentes, de manera que el análisis de los datos se realizará teniendo en cuenta las siguientes variables:

<b>Tipo de concepto</b>	<b>Denominación</b>	<b>Conceptos agrupados</b>
Salario base	SALARIO BASE	Salario Base, P.P. Paga Verano (Finiquito), P.P. Paga Navidad (Finiquito), Paga Verano, Paga Navidad, Prorrata Paga Verano, Prorrata Paga Navidad
Complemento salarial	Plus Convenio	
Complemento salarial	Mejora Voluntaria	
Complemento salarial	Plus Asistencia	
Complemento salarial	Plus Actividad	
Complemento salarial	Complemento a Bruto	
Complemento salarial	Complemento a Líquido	
Complemento salarial	Retribución voluntaria	
Complemento salarial	Penosidad	

Complemento salarial	Productividad	
Complemento salarial	Plustrabajo	
Complemento salarial	Retrib. Voluntaria a Bruto	
Complemento salarial	Puesto trabajo	
Complemento salarial	Tóxico/peligroso	
Complemento salarial	Complemento Paga	
Complemento salarial	Ex categoría	
Complemento salarial	Incentivos	
Complemento salarial	Parte proporcional vacaciones	
Complemento salarial	Antigüedad consolidada	
Complemento salarial	Plus Distancia/desplazamiento	
Complemento salarial	Plus Transporte	
Complemento salarial	Horas Extra	
Complemento salarial	Seguro AT	
Complemento extrasalarial	IT	Prest. Enfermedad Cargo Empresa, Complemento I.T., Enfermedad, Accidente
Complemento extrasalarial	Indemnización	
Complemento extrasalarial	Dietas	

La **fórmula utilizada para identificar la brecha salarial**, que es definida por la OCDE como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino, ha sido:

$$(H-M) / H \times 100\%$$

H = Salario medio masculino  
M = Salario medio femenino

La **Herramienta de Clasificación / Valoración De Los Puestos** empleada, ha cumplido con los obligados criterios de adecuación, totalidad y objetividad

En el caso de LEBLAN, se ha optado por utilizar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Adecco Learning & Consulting, que garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, tal y como marca el RD 902/2020.

La metodología del sistema de valoración de puestos de Adecco L&C, se basa en la asignación de puntos por factores, lo que garantiza la objetividad de la valoración. Además, se ha dispuesto de un catálogo de factores adaptados y ponderados en función de las características de la Organización, (actividad, negocio, estructura organizativa, contenido de los puestos de trabajo, ...), cumpliendo de esta manera con el criterio de adecuación. Y se ha constituido un comité de valoración por parte de consultores especializados de Adecco en el que, una vez definida la herramienta, se han valorado todos los puestos teniendo en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore, con criterio de totalidad.

Las fases realizadas para la valoración de puestos han sido las siguientes:

1. Identificación y ponderación de factores. Definición de los grados por factor. Adaptación a la tipología de la Empresa. Construcción de la Herramienta de Valoración.

Para la auditoría Retributiva de LEBLAN se han tenido en cuenta los siguientes factores:

<p>VINCULACIÓN CON EL NEGOCIO (Ponderación: 45%)</p>	<p>Definido sobre la relación del puesto con la generación de ingresos a distintos niveles según el volumen y la participación en un área, varias o en toda la organización.</p>
<p>CONOCIMIENTOS TÉCNICOS (Ponderación: 20%)</p>	<p>Referido a los conocimientos que se necesitan para el correcto desempeño del puesto. Son específicos del puesto, pueden adquirirse con una formación reglada, continua o a través de la experiencia. Puede tratarse de conocimientos tanto teóricos como prácticos (uso de un sistema informático, maquinaria, herramientas,).  Tiene en cuenta el nivel de conocimiento exigido de una determinada área o disciplinas diferentes.</p>

<b>IDIOMAS</b> (Ponderación: 15%)	Indica el nivel de conocimiento de al menos un idioma extranjero necesario para el desarrollo de las funciones del puesto.
<b>RELACIONES INTERNAS</b> (Ponderación: 5%)	Número y nivel de relaciones con puestos o áreas de la empresa que necesita mantener el puesto para su correcto desempeño siempre que esta interacción se genere como consecuencia del desempeño normal del trabajo (no referido a consultas o incidencias genéricas).
<b>RELACIONES EXTERNAS</b> (Ponderación: 10%)	Referido a si el desempeño del puesto requiere relacionarse con clientes, proveedores, organismos, etc. (agentes externos a la Organización). Valora el nivel y tipo de las relaciones y el nivel de interlocución. Se tiene en cuenta la representación a nivel institucional o social de la Organización.
<b>DISPONIBILIDAD (HORARIA GEOGRÁFICA)</b> (Ponderación: 5%)	Y Referida a la necesidad del ocupante del puesto de alargar de forma habitual sus jornadas de trabajo, adaptar su tiempo de trabajo a las necesidades del negocio, realizar desplazamientos para el desempeño de sus funciones e incluso pasar periodos de cierta duración fuera de su lugar de residencia.

2. Comité de Valoración de Puestos. Compuesto por consultores expertos de Adecco L&C y basándose en las descripciones de puestos de trabajo, se han valorado todos los puestos con los mismos factores, realizando una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Obteniendo una puntuación total por cada uno de los puestos de trabajo.
3. Revisión de la asignación de puntos por cada factor con perspectiva de género. Se garantiza mediante un análisis de las puntuaciones asignadas en cada uno de los factores por género del puesto (masculinizado o feminizado 60-40%) que los puntos han sido asignados sin sesgo de género.

Las descripciones de puestos de trabajo de la empresa no han mencionado las personas ocupantes de dichos puestos, lo que garantiza la neutralidad en términos de género por parte del Comité de Valoración de Puestos.

El resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada se refleja en el siguiente cuadro:

PUESTO	NIVEL	PUESTO	NIVEL
RESPONSABLE COMERCIAL	1	JEFE DE EQUIPO DE PRODUCCIÓN	4
RESPONSABLE DE EXPORTACION	1	TECNICO EN DELINEACION	5
RESPONSABLE DE VENTAS	2	CALDERERO, MONTADORES Y PINTORES	5
RESPONSABLE EN SUBCONTRATACION	2	ADMINISTRATIVO	5
RESPONSABLE TECNICO	2	SOLDADOR	5
RESPONSABLE DE OPERACIONES	2	CONDUCTOR	5
RESPONSABLE DE ADMINISTRACION	3	MONTADOR	5
RESPONSABLE DE COMPRAS	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
RESPONSABLE DE MONTAJE	3	ALMACENERO	6
RESPONSABLE DE FABRICACION	3	AYUDANTE DE DELINEACIÓN	6
RESPONSABLE DE PLANIFICACION	3	PEÓN, limpieza	6
RESPONSABLE DE CALIDAD y MEDIO AMBIENT	3		
RESPONSABLE DE REPUESTOS	4		
RESPONSABLE/ JEFE DE ALMACEN	4		
JEFE DE EXPEDICION (LOGISTICA)	4		
JEFE DE TRASPORTE	4		
JEFE DE PRODUCCION	4		
AUDITOR INTERNO	4		

En relación con la valoración, a nivel cuantitativo de la **situación retributiva por sexo basada en los resultados del registro retributivo**:

El registro retributivo ha incluido los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de los salarios normalizados por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información ha estado desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La representación legal de las personas trabajadoras ha sido informada con carácter previo y con una antelación de diez días previos a la elaboración de la auditoría retributiva según el acta de la reunión mantenida el 24 de febrero de 2022 en las instalaciones de INDUSTRIAS LEBLAN S.L.

Retribuciones normalizadas: El registro ha contemplado la información acerca de las retribuciones equiparadas (normalización y/o anualización) en el periodo de referencia para las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas se han desglosado por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa. En el caso de LEBLAN, los

datos retributivos objeto de análisis para esta auditoría han sido distribuidos en función del sistema de clasificación establecido en el convenio de aplicación.

### Criterios de equiparación.:

#### 1.- Misma jornada a lo largo del año (jornada completa)

- Personas con contrato a tiempo parcial
- Reducciones de jornada

Se han Normalizado las cantidades de tal forma que resulten comparables atendiendo al criterio de jornada completa y se han aumentado aquellas cantidades en el caso de las personas que no están trabajando a jornada completa o están en reducción de jornada hasta la proporcionalidad de jornada completa.

N.º PERS JORNADA COMPLETA	N.º PERS REDUCCIÓN DE JORNADA/TIEMPO PARCIAL
99	9

2.- Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Se ha realizado la equiparación de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al estudiado (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

**Herramienta de Análisis Cuantitativo por Sexo**

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA: fecha inicio  fecha fin

CAMPOS VALORES DATOS AGRUPACIONE

**TABLAS DE ANÁLISIS**

[TA. 1 Plantilla total según sexo](#)  
[TA. 2 Puesto](#)  
[TA. 3 Area-Puesto](#)  
[TA. 4 Puesto-Edad](#)  
[TA. 5 Puesto-Antigüedad](#)  
[TA. 6 Puesto-Nivel de estudios](#)  
[TA. 7 Puesto-Número de hijos/as](#)  
[TA. 8 Reducción Jornada-Número de hijos/as](#)  
[TA. 9 Tipo de Contrato-Jornada](#)  
[TA. 10 Horario-Jornada](#)  
[TA. 11 Salario-Area-Agrupacion](#)

REGISTRO RETRIBUTIVO Promedios

REGISTRO RETRIBUTIVO Medianas

REGISTRO RETRIBUTIVO SIMPLIFICADO Promedios

Herramienta Excel del Ministerio de trabajo y el Ministerio de igualdad.

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural 2021 y contiene todas las retribuciones satisfechas y percibidas en el periodo de referencia, independientemente de su fecha de devengo, sin ninguna alteración sustancial que haya afectado a toda la plantilla como reestructuraciones, modificaciones de convenio o las modificaciones derivadas de la valoración de los puestos. Se han tenido asimismo en cuenta los periodos de absentismo de cara a no alterar los resultados en la equiparación de los devengos.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

Se analizan las tablas salariales agrupadas por cada nivel de puesto desagregado por sexo para los diferentes centros de trabajo, si bien en cumplimiento del RGPD, los datos aritméticos que correspondan a menos de 3 personas son extraídos de la tabla para garantizar la confidencialidad, toda vez que los datos salariales son considerados datos personales. Esos datos en cambio sí son tenidos en cuenta en los cálculos de brecha de género por lo que no alteran el resultado del estudio.<sup>1</sup>

#### **ANÁLISIS BRECHA SALARIAL TOTAL.**

Se observa que la brecha salarial total de la empresa se sitúa entre el 12% (en equiparado mediana) y el 9% (equiparado promedio).

Para un análisis comparativo más ajustado se toman como referencia los datos de la tabla correspondiente a los importes equiparados promedio, toda vez que tienen en cuenta los ajustes necesarios para equilibrar las percepciones entre los distintos tipos de jornada.

En ese sentido, la brecha salarial total se situaría en un 9%, siendo de un -10% en el apartado referido al salario base, un 37% en los aspectos referidos a los complementos salariales (lo que dejaría el total de los conceptos salariales en una brecha del 5%) y un 91% en alusión a los conceptos extrasalariales.

En un análisis detallado por conceptos encontramos brechas significativas en:

---

<sup>1</sup> Estas tablas salariales forman parte del documento Auditoria Retributiva que obra en poder de la organización.

➤ Salario base.

No presenta diferencias significativas en ninguna escala, además de comprobarse que muestra brechas de signo opuesto por lo que se empieza a observar una ausencia de indicadores de discriminación por razón de sexo.

➤ Complementos salariales

ESCALA 02

*Encontramos brechas significativas en los complementos “Plus convenio” (100%), “Mejora voluntaria” (100%), “Complemento a bruto” (82%), “Retribución voluntaria” (100%), “Complemento paga” (-60%), “Ex categoría” (-10414%), “Incentivos” (100%), “Plus transporte” (100%) y “Horas extra” (-517%).*

- Plus convenio: tan solo una persona obtuvo percepciones, dejando una mujer y 9 hombres sin ellos, lo que acredita que se trata de una compensación de carácter ad personam debido a circunstancias individuales no motivadas en el sexo.
- Mejora voluntaria: 6 hombres tuvieron ingresos, frente a 3 hombres y 1 mujer sin ellos. La circunstancia de que una parte relevante de los hombres estén sin devengos permite afirmar que las diferencias encontradas no se fundamentan en razón del sexo, sino que se debe a aspectos de negociación individualizada.
- Complemento a bruto: tan solo 3 hombres y la mujer presente en la escala recibieron cantidades por este concepto. Si bien la cuantía de la mujer es significativamente inferior a la de los tres hombres, ésta comparte posición con otros cuatro hombres, tres de los cuales no presentan devengos por lo que se manifiesta la inexistencia de criterios basados en el sexo para la compensación por este complemento.
- Retribución voluntaria: tan solo un hombre presenta devengos, por lo que se muestra que se trata de una circunstancia ad personam no relacionada con el sexo para su abono.
- Complemento paga: muestra 6 hombres y la única mujer de la escala con ingresos, de escasa relevancia (máximo de 40 euros en cómputo anual). Las cantidades son casi idénticas salvo en uno de los hombres con unos ingresos significativamente inferiores en términos porcentuales, de lo que se deriva que no existen criterios de género en el devengo. El alto porcentaje de brecha se debe a factores aritméticos por encontrarse el 100% de la muestra de mujeres con percepciones frente al 66% de los hombres.
- Ex categoría: se trata de un complemento regulado en convenio colectivo, percibido por dos personas en la escala, la única mujer y uno de los hombres, siendo la cantidad devengada por

aquella muy superior, lo que provoca un efecto aritmético del promedio que resulta en el gran porcentaje de brecha detectada, sin que se observen sesgos de género en su abono.

- Incentivos: presenta un único perceptor en la escala, mostrando por este motivo que se trata de un complemento de carácter ad personam sin motivaciones de sexo en su devengo.
- Plus transporte: nuevamente se observa un solo hombre con ingresos, revelando que su percepción se debe a cuestiones de carácter individual no asociadas al sexo debido a que la mayoría de los hombres no lo percibieron.
- Horas extra: la mujer presente en la escala y uno de los hombres fueron perceptores. El elevado porcentaje de brecha se debe a que la cuantía de la mujer es superior, unido al efecto aritmético de que la cantidad recibida por el hombre se promedió entre 9 personas dentro del registro.

**No existe brecha por razón de sexo en esta escala.**

#### ESCALA 03

- Presenta brechas en los conceptos de “Mejora voluntaria” (92%), “Complemento a bruto” (-100%), “Puesto trabajo” (100%), “Complemento paga” (-42%), “Ex categoría” (-99%), “Antigüedad” (-40%) y “Plus transporte” (49%).
- 
- De nuevo observamos brechas de signo opuesto, indicando que hay complementos en los que el promedio percibido por los hombres es superior al de las mujeres y viceversa, y lo que supone ya un indicador de ausencia de discriminación por razón de sexo.
- 
- Mejora voluntaria: tan solo una de las dos mujeres presentes en la escala aparece sin percepciones, si bien su retribución total en este colectivo es la segunda más elevada, observando que la composición de su estructura de nómina no es igual a la del resto de los integrantes de la escala, lo que hace pensar en criterios relativos al puesto de trabajo en la distribución de conceptos.
- Complemento a bruto: tan solo una de las mujeres presentes en la escala fue perceptora, lo que indica que se trata de una situación ad personam con toda probabilidad fundamentada en la negociación individual.
- Puesto de trabajo: únicamente uno de los hombres de la escala obtuvo ingresos, lo que muestra que se trata de un aspecto de carácter individual toda vez que la mayoría de las personas ubicadas en esta escala, tanto hombres como mujeres, no tuvieron devengos.
- Complemento paga: 3 de los 4 hombres y las 2 mujeres de la escala percibieron cantidades, todas iguales entre sí y de escasa importancia salvo uno de los hombres que percibió una

cantidad ligeramente inferior. Se descarta por lo tanto cualquier posibilidad de discriminación a través de este concepto.

- Ex categoría: un hombre y una mujer recibieron devengos, prácticamente iguales en cantidad. Se da la circunstancia de que estas dos personas comparten posición, por lo que este complemento parece indicar circunstancias propias del puesto de trabajo.
- Antigüedad: se trata de un complemento que estuvo reflejado en convenio colectivo hasta 1996, consolidando para las personas que entonces lo ostentaban. Dos personas de esta escala (un hombre y una mujer) percibieron ingresos, verificando que cumplen con el requisito de antigüedad indicado en el convenio para su percepción.
- Plus transporte: dos personas (un hombre y una mujer), generaron ingresos por este concepto, siendo la cuantía percibida por el hombre significativamente superior. En cualquier caso, se descarta cualquier discriminación por razón de sexo toda vez que la mayoría de las personas de la escala no tuvieron percepciones, además de que, en el caso del único puesto con representación mixta, la mujer tuvo devengos mientras el hombre no.

**No existe brecha por razón de sexo en esta escala.**

#### ESCALA 04

*Muestra brechas de relevancia en los conceptos “Mejora voluntaria” (100%), “Plus asistencia” (100%), “Complemento a bruto” (66%), “Retribución voluntaria” (-100%), “Penosidad” (100%), “Productividad” (100%), “Plustrabajo” (100%), “Ex categoría” (63%), “Parte proporcional vacaciones” (100%), “Plus distancia/desplazamiento” (100%) y “Horas extra” (100%).*

- Mejora voluntaria: percibido por 4 hombres, quedando 2 hombres y 2 mujeres sin devengos. Encontramos una posición con representación mixta donde el ocupante masculino obtuvo ingresos mientras que la mujer no, si bien presentan una estructura de nómina diferente (percibiendo ella cantidades por el concepto de “retribución voluntaria” no devengadas por el hombre), además de que ésta tiene una experiencia muy inferior dentro del puesto.
- Plus asistencia: percibido por 5 hombres, incluyendo al hombre ocupante de la posición mixta. Se trata de un complemento que retribuye posiciones de taller. Encontramos una posición mixta (fuera de taller) en la que el hombre obtuvo percepciones debido a que arrastraba sus condiciones salariales anteriores (habiendo estado en posición de taller).

- Complemento a bruto: únicamente dos personas, un hombre y una mujer, generaron devengos, por lo que no hay indicios de sesgos de género en este caso. El porcentaje de brecha viene determinado porque la cuantía percibida por el hombre es mucho más elevada, aumentando el promedio masculino de manera importante.
- Retribución voluntaria: tan solo las dos mujeres presentes en la escala obtuvieron ingresos, si bien esta circunstancia no permite inducir discriminación por este concepto toda vez que la mujer con mayores percepciones ocupa un puesto sin comparativa con otras personas de la empresa, mientras la otra comparte posición con un hombre, si bien muestran una estructura de nómina muy diferenciada.
- Penosidad: 5 hombres con percepciones, coincidentes con los que percibieron el plus de asistencia y en proporciones idénticas, lo que alude a una situación particular que parece tener que ver principalmente con una estructura de nómina diferenciada para estas personas. Se trata de un complemento que retribuye posiciones de taller. Encontramos una posición mixta (fuera de taller) en la que el hombre obtuvo percepciones debido a que arrastraba sus condiciones salariales anteriores (habiendo estado en posición de taller).
- Productividad: en este caso se encuentran 4 hombres con devengos, nuevamente con el hombre representado en la posición mixta percibiendo cuantías, no así la mujer. Se trata de un complemento que se abona en posiciones de taller por rendimiento en el puesto de trabajo. El hombre que comparte posición con una mujer, siendo esta posición fuera de taller, obtuvo devengos por haber cambiado de puesto dentro del año.
- Plustrabajo: se trata de un complemento asociado al puesto de trabajo de encargado, encontrándose 3 hombres con percepciones mientras no ha habido ninguna mujer ocupando esta posición en el periodo de estudio.
- Ex categoría: 4 hombres y una mujer presentan ingresos. En este caso tanto el hombre como la mujer de la posición con ocupación mixta tuvieron devengos, siendo los de él superiores, aunque en cuantía reducida. Habiendo tanto perceptores como no perceptores de ambos sexos no se observa indicio de discriminación en este sentido.
- Parte proporcional vacaciones: tan solo encontramos un perceptor, verificando que tuvo una finalización de contrato y posterior reincorporación por lo que hubo que finiquitar el contrato inicial.
- Plus distancia/desplazamiento: únicamente un hombre con ingresos. Se trata de un plus regulado en convenio colectivo y el hecho de que la muestra de perceptores sea tan reducida muestra que las diferencias no vienen fundamentadas en el sexo.

- Horas extra: tres hombres tuvieron devengos, incluyendo al que comparte posición con una mujer. Las horas extra son de carácter voluntario entre las personas que pueden desempeñar el trabajo que las genera, por lo que se descarta la discriminación por razón de sexo.

**No existe brecha por razón de sexo en este concepto.**

#### ESCALA 06

*Se observan brechas relevantes en los conceptos de “Mejora voluntaria” (68%), “Plus asistencia” (100%), “Complemento a bruto” (-100%), “Penosidad” (100%), “Productividad” (100%), “Retribución voluntaria a bruto” (-100%), “Puesto trabajo” (100%), “Tóxico/peligroso” (100%), “Ex categoría” (-177%), “Antigüedad” (63%) y “Horas extra” (77%).*

- 
- Dentro de esta escala tan solo encontramos dos posiciones, una totalmente feminizada (auxiliar administrativo) y otra masculinizada (peón, limpieza), lo que inicialmente ya indica que puede haber diferentes configuraciones de nómina por la especificidad de sus funciones.
- 
- De nuevo observamos brechas de signo opuesto, incluso en valores del 100%, lo que muestra ausencia de criterios de sexo en los devengos.
- 
- Mejora voluntaria: 3 de las 5 mujeres y 1 de los 3 hombres con percepciones. La cuantía percibida por este último es sustancialmente mayor al resto, si bien es una persona con una antigüedad y categoría profesional que no corresponden a su puesto, por lo que sus condiciones parecen estar más vinculadas a su histórico en la empresa que a su posición actual, distorsionando así los cálculos para el presente estudio.
- Plus asistencia: dos de los tres hombres fueron los únicos perceptores, lo cual parece estar vinculado a su posición y categoría profesional, al estar el tercer hombre de la escala, ocupando la misma posición, en una categoría profesional superior sin percepciones.
- Complemento a bruto: únicamente una mujer obtuvo devengos, lo que muestra que se trata de condiciones ad personam no vinculadas al puesto de trabajo ni condicionadas por el sexo.
- Penosidad: 2 de los 3 hombres vuelven a ser los únicos perceptores, como en el caso del plus asistencia, se percibe cómo son condiciones asociadas al puesto de trabajo y categoría toda vez que el otro hombre, estando en categoría diferente, no lo percibió.

- Productividad: se da idéntica circunstancia a los complementos “plus de asistencia” y “penosidad.
- Retribución voluntaria a bruto: aparece una mujer como única perceptora en la escala, mostrando de nuevo una situación de condición ad personam originada en negociación individual.
- Puesto de trabajo: en este caso se observa un único perceptor, correspondiente al hombre que no percibe los complementos asociados a otra categoría profesional en su puesto que se han señalado anteriormente en este apartado.
- Tóxico/peligroso: se muestra un único perceptor entre los hombres, no mostrando tendencia a retribuir a un sexo por encima del otro en este complemento, a la vez que se justifica la no percepción por parte de las mujeres al ocupar todas ellas posiciones de perfil administrativo.
- Ex categoría: todas las mujeres y el hombre que tiene una categoría profesional diferente a la correspondiente a su puesto de trabajo fueron perceptores, no mostrando sesgos de ningún tipo en la percepción. Las cuantías más elevadas, idénticas entre sí, se corresponden con la del hombre y 2 de las mujeres.
- Antigüedad: se observan dos perceptores, un hombre y una mujer. Como se ha indicado anteriormente en este informe, el concepto viene determinado en convenio colectivo y corresponde a personas que están vinculadas a la empresa con anterioridad al año 1996. Se comprueba que las únicas dos personas que reúnen este requisito en la escala son las perceptoras.
- Horas extra: dos mujeres y dos hombres con percepciones. Si bien las cuantías ingresadas por estos últimos son superiores, resulta importante remarcar que dentro de la actividad de la empresa está más extendido la realización de horas extra en posiciones de tipo operativo que las de corte administrativo, por lo que parece justificada la diferencia, además de que la cuantía recibida por la mujer con mayores ingresos es casi idéntica, incluso un poco superior, a la del hombre con menores devengos.

**No existe brecha por razón de sexo en esta escala.**

➤ Complementos extrasalariales

El apartado de complementos extrasalariales va orientado a compensar aspectos no relacionados con la actividad desempeñada en el puesto de trabajo.

Esto supone que en la mayoría de los casos la muestra existente para el análisis es insuficiente para extraer conclusiones, a la vez que, por la naturaleza de estos conceptos, se hace difícil poder atribuir ningún tipo de característica subjetiva a la hora de su devengo.

En el caso de LEBLAN, encontramos una brecha total en el acumulado de estos conceptos del 91%, estando relacionados los conceptos con circunstancias de IT, indemnizaciones y dietas generadas en el desempeño del trabajo.

Analizada la información disponible, encontramos que 28 personas presentaron circunstancias de IT durante el ejercicio analizado: 3 mujeres (30% del total) y 25 hombres (25,51%), lo cual parece coherente con el hecho de que las posiciones con mayor riesgo están claramente masculinizadas tanto en la empresa como en el sector en general.

Por otra parte, tan solo 10 hombres fueron indemnizados por finalización de contrato, todos ellos vinculados a LEBLAN con un contrato por obra o servicio.

En lo referente a las dietas, 10 hombres fueron compensados en este sentido, correspondiendo todos a posiciones vinculadas a trabajos en instalaciones del cliente, lo que justificaría la necesidad de incurrir en gastos que deben ser compensados por la empresa.

## CONCLUSIONES

Las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, si bien existen algunas variables de carácter objetivo que, sin haber encontrado motivaciones de género en las brechas detectadas, son más difíciles de justificar más allá de aspectos como el momento histórico de la empresa y la evolución que la misma ha tenido a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de LEBLAN para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias de género.

Habrá que prestar atención en futuras auditorías a conceptos de carácter discrecional (como la retribución o mejora voluntaria) con la finalidad de analizar la tendencia y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación directa.

### **PLAN DE ACCIÓN**

Con el objetivo de asegurar la continuidad de la neutralidad en términos de género que se ha detectado en este estudio, asegurando así la ausencia de discriminación y persiguiendo la mayor transparencia posible en materia retributiva se recomienda desarrollar las siguientes áreas de mejora en las medidas a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades 2022-2026 de INDUSTRIAS LEBLAN SL:

1. Definir detalladamente una política retributiva basada en la valoración de puestos de trabajo vigente que englobe todos los aspectos salariales y extrasalariales, especificando las características de la retribución fija vs variable, monetaria vs en especie, para cada valor de puesto.
2. Revisar al menos una vez cada 4 años las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de dichas descripciones que garantice un sistema retributivo libre de sesgos de género en LEBLAN.
3. Realizar una reorganización de la estructura de nómina que a ser posible unifique conceptos que pueden ser englobados bajo las mismas características de devengo de forma que resulte más claro y objetivo el devengo de cada uno de ellos.

## 5. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

Las medidas se han definido en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

Los OBJETIVOS PRIORITARIOS de este I Plan de Igualdad en LEBLAN son

- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en la entidad.
- Gestionar adecuadamente el talento de las trabajadoras y de los trabajadores de la organización.
- Mejorar los Procedimientos de Gestión a partir de la inclusión de la Perspectiva de Género en los mismos.
- Cumplir con la normativa en materia de Igualdad.

Estos objetivos han sido el elemento de referencia para el diseño de las MEDIDAS DE IGUALDAD en relación con las diferentes materias que se recogen en el marco normativo que le es de aplicación.

## RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
1. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.	Dirección. Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno.	Vigencia completa del Plan.
2. Revisión de la redacción de las ofertas de empleo	Dpto. RRHH. Marketing.	Horas de trabajo interno. Repositorio/BBDD de ofertas.	Vigencia completa del Plan. Previa publicación de cada oferta.
3. En caso de que se utilice una empresa externa para la selección de personal, asegurar de que garantice un proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Dpto. RRHH. C. Seguimiento. Empresa externa.	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa.	Vigencia completa del Plan. Previo inicio de la colaboración.
4. Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.	Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa.	Vigencia completa del Plan. Previa publicación de cada solicitud.
5. Desarrollo de criterios homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección.	Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa.	Vigencia completa del Plan. En el proceso de diseño de las pruebas de selección.

<b>6.</b> Adecuación del tipo de pruebas de selección a los requerimientos del puesto a desempeñar.	Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Repositorio/BBDD de pruebas.	Vigencia completa del Plan. En el proceso de diseño de las pruebas de selección.
<b>7.</b> Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo	Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Batería de preguntas proceso de selección.	Vigencia completa del Plan. Previo inicio de la Fase de entrevista.
<b>8.</b> Valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas.	Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa.	Vigencia completa del Plan. En la fase de ponderación de las candidaturas.
<b>9.</b> Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género.	Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Creación y mantenimiento de BBDD.	Anual.
<b>10.</b> Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo menos representado.	Dirección. Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno.	Desde enero de 2023, en la fase final de cada proceso de selección.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
<b>11.</b> Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas.	Dirección. Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Materiales para la diagnosis. Informe de conclusiones. Plan de mejora.	Año 2023
<b>12.</b> Asegurar la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la promoción profesional.	Dpto. RRHH. Responsable Formación. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Plan de formación anual. Estrategias de difusión interna	Anualmente durante la vigencia del Plan.
<b>13.</b> Garantizar las mismas posibilidades de ascender laboralmente a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y de jornada que posean.	Dirección. Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Procedimiento interno proceso de Promoción.	Vigencia completa del Plan. En la previsión anual de promociones y ascensos.
<b>14.</b> Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.	Dirección. Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno.	Desde enero de 2023, en cada proceso de selección.
<b>15.</b> Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.	Dirección Dpto. RRHH C. Seguimiento	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa.	Vigencia completa del Plan. En la definición de criterios de promoción.

<p><b>16.</b> Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.</p>	<p>Dirección Dpto. RRHH C. Seguimiento</p>	<p>Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Creación y mantenimiento de BBDD.</p>	<p>Anual.</p>
---	--	--	---------------

## FORMACIÓN

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
<p><b>17.</b> Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna:</p>	<p>Dpto. RRHH. Responsable Formación. C. Seguimiento.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Procedimiento interno proceso de Formación. BBDD Formación.</p>	<p>Anual. Durante la vigencia del Plan.</p>
<p><b>18.</b> Comunicación de las acciones formativas en todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla.</p>	<p>Dpto. RRHH. Responsable Formación. C. Seguimiento.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Estrategias y soportes comunicativos adaptados a cada público objetivo.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan, en la fase de difusión de cada acción formativa.</p>
<p><b>19.</b> Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.</p>	<p>C. Seguimiento. Marketing.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Estrategias y soportes comunicativos adaptados a cada público objetivo. Estrategias y soportes de participación de la plantilla. (Buzón/Canal/Intranet...) Informe semestral.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
20. Realización de un análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Dirección Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Información Salarial. Software tratamiento información salarial. Definición de Puestos de trabajo. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo. Software tratamiento DPTs	Inicio en 2023.

## CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
21. Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida y de los descansos, dentro de unos límites	Dirección Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Procedimiento interno en políticas de RRHH	Vigencia del Plan.
22. Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: transportes, escuelas, comercios, etc.	Dirección Dpto. RRHH. C. Seguimiento.	Horas de trabajo interno. Procedimiento interno en políticas de RRHH.	Vigencia del Plan. Revisión anual.

<p><b>23.</b> Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.</p>	<p>Dirección Dpto. RRHH. Marketing. C. Seguimiento.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Estrategias y soportes comunicativos. Publicación anual.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. Actualización anual.</p>
<p><b>24.</b> Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.</p>	<p>Dpto. RRHH. C. Seguimiento.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Estrategias y soportes comunicativos. Publicación anual.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. Actualización anual.</p>
<p><b>25.</b> No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.</p>	<p>Dpto. RRHH. C. Seguimiento.</p>	<p>Horas de trabajo interno. Procedimiento interno en RRHH: políticas de gestión y usos del tiempo.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

### ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO
<p><b>26.</b> Elaboración y aplicación de protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa especificando estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.</p>	<p>Dirección Dpto. RRHH C. Seguimiento. RLT</p>	<p>Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Formación previa. Dinámicas participativas de elaboración. Protocolo de actuación. Crédito sindical.</p>	<p>Mes posterior a la aprobación del Plan.</p>

<b>27.</b> Análisis de las situaciones de acoso en la empresa.	Asesoría Confidencial	Horas de trabajo interno. Posible Asistencia Técnica externa. Informe de seguimiento. Crédito sindical.	Durante la vigencia del Plan. Actualización anual.
--	-----------------------	---	---

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el Plan, comienza su período de vigencia a lo largo del que se implantarán las medidas descritas en el mismo según el cronograma que ha sido establecido.

Para garantizar la implantación real y efectiva de las mismas se va a contar con un equipo de trabajo, que pasará a llamarse **Comisión de Seguimiento** que promueva el alcance de los objetivos e impulse y organice tanto la implantación como el seguimiento y la evaluación del conjunto del proceso.

Dicha comisión **estará compuesta por:**

En representación de la empresa:

- José M<sup>a</sup> Navarro Sierra
- Yolanda Rubio Sariñena

Por parte de la representación sindical:

- Alejandro López Pérez
- Eduardo Camarero Rubio

Las **funciones de esta Comisión** serán, principalmente:

- Impulsar, potenciar y promover el principio de Igualdad y no discriminación en la entidad.
- Garantizar la implantación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
- Establecer relaciones y acciones de participación, comunicación y colaboración en orden al cumplimiento de las acciones programadas.
- Proponer acciones de nuevo impulso, así como mejoras y propuestas de cambio y adaptación para favorecer el cumplimiento de los objetivos.
- Elaborar informes periódicos de seguimiento y evaluación.
- Facilitar asesoramiento e información en materia de igualdad a la plantilla.
- Elaborar y custodiar documentación relevante referida a este ámbito de actuación (informes, memorias, actas, etc.).

La **periodicidad** establecida para las reuniones de trabajo de esta Comisión es **trimestral** si bien se contempla la posibilidad de reuniones extraordinarias si cualquiera de sus componentes lo considera oportuno.

De forma anual, la Comisión redactará un **Informe de Seguimiento**, donde se reflejará la ejecución de objetivos y actuaciones propuestas con relación a las que se detallará:

- Nivel de ejecución y justificación.
- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades identificadas en su ejecución.
- Soluciones adoptadas.
- Mejoras producidas.
- Propuestas de futuro.

En relación con la **evaluación**, se propone la realización de una evaluación final que recoja las siguientes tres dimensiones del Plan:

- **Resultados** - ¿Qué se ha hecho? - Recogiendo el nivel de ejecución de cada Área de actuación del Plan.
- **Proceso** - ¿Cómo se ha hecho? - Procedimiento de implantación. Valorando la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas, así como la modificación y adaptación de las acciones ejecutadas
- **Impacto** - ¿Qué se ha conseguido? - Reflejando los cambios producidos como resultado de la implantación del Plan para la Igualdad.

Esta tarea será asumida por la Comisión de Seguimiento, para lo que recopilará y sistematizará la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento de las medidas. La Comisión, igualmente, valorará la idoneidad de recoger la opinión y valoración de las diferentes personas implicadas en la ejecución de las medidas.

Esta información se recogerá en el correspondiente **Informe de Evaluación** final que servirá de base para la realización de un nuevo diagnóstico que dará lugar al II Plan para la Igualdad en LEBLAN.

## MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El presente Plan de Igualdad deberá ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse a la luz de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) En caso de que una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si se diera la necesidad de modificar el presente Plan, se procedería a convocar una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad en la que se presentarían las causas que obligan a ello.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presentara la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Igualdad acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por las personas que componen la Comisión Negociadora en La Puebla de Alfinden (Zaragoza) a 24 de octubre de 2022.

***Por parte de la Empresa***

Fdo. José M <sup>a</sup> Navarro Sierra	Fdo. Yolanda Rubio Sariñena
---	-----------------------------

***Por parte de la RLT***

Fdo. Alejandro López Pérez	Fdo. Eduardo Camarero Rubio
----------------------------	-----------------------------

