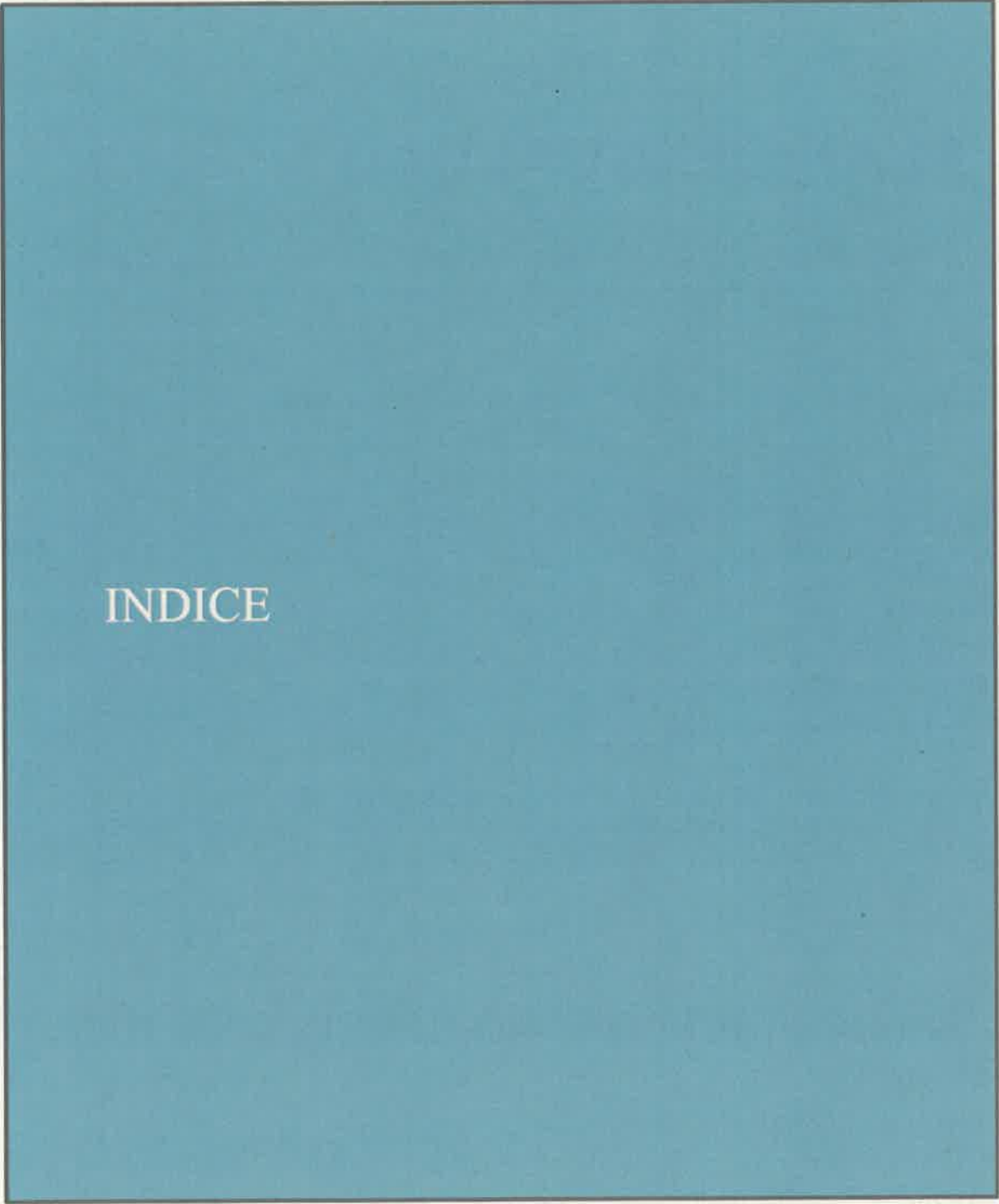


PLAN DE IGUALDAD

SANJO FINEBLANKING BARCELONA, SAU

SEPTIEMBRE 2025



INDICE

1.- GARANTÍA DE COMPROMISO.

2.- INTRODUCCIÓN.

3.- DIAGNÓSTICO

3.1.- Cultura y gestión organizativa

3.2.- Condiciones laborales

3.3.- Acceso a la organización

3.4.- Formación interna y/o continua

3.5.- Promoción y desarrollo profesional

3.6.- Retribución

3.7.- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad. Medidas de conciliación

3.8.- Comunicación no sexista

3.9.- Salud laboral

3.10.-Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

4.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN.

5.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN CONTINUA.

6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

7.- DIFUSIÓN DEL PLAN.

8.- FIRMA DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.

1. GARANTÍA DE COMPROMISO

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta. Entendemos por discriminación indirecta, "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

2. INTRODUCCIÓN

Sanjo Fineblanking Barcelona, SAU se dedica a la estampación del metal. La empresa empezó su actividad en 1967 como constructor de matrices, y es a partir del año 1980, cuando se lanza a la producción de piezas por corte fino.

Cuenta con representación legal de las personas trabajadoras y con unos 165 trabajadores/as en plantilla media en 2024, de los cuales 117 son hombres y 48 mujeres.

OBJETIVO

Nuestro objetivo es continuar con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla.

Establecer un compromiso con la realización de este Plan, con objetivos realistas y concretos que faciliten la puesta en marcha de medidas para mejorar los aspectos necesarios, poder hacer un seguimiento de este y una evaluación de los resultados.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados Miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, se adquiere el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

Según el artículo 46 de la LO 3/2007, un plan de igualdad es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Este plan de igualdad, por tanto, tiene por objeto dar cumplimiento a dicha ley. En su artículo 45, se exige el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Para conseguirlo, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre géneros. Estas medidas se deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el convenio colectivo del sector metal, en su artículo 78, se expone: Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as.

La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La Dirección de Sanjo, se compromete a implicarse, junto con la plantilla, para conseguir que el plan de igualdad sirva para mejorar el clima laboral y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Nuestro código ético, que conocen y asumen todos los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, tiene un redactado sobre el derecho a la igualdad y la obligación de prevenir el acoso.

Para la elaboración de este plan, hemos realizado un diagnóstico de la situación y de la posición de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa, junto con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, para detectar posibles discriminaciones o desigualdades, para adoptar medidas de corrección o eliminación si fuese necesario.

La igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación con el trabajo, cosa que repercute positivamente en la productividad.

La implantación de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

Nuestro plan no se realiza solo por el cumplimiento de la normativa legal sino, que queremos hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para que así sea, lo hemos:

- Diseñado para la totalidad de la plantilla, tanto para hombres como para mujeres adaptado a las características propias de nuestra entidad.
- Adoptado con perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles.
- Dialogado desde la dirección con la parte social
- Diseñado para prevenir y evitar discriminaciones futuras por razón de sexo. Las acciones implementadas se diseñarán a medida de la realidad y del contexto concreto en función de las necesidades y posibilidades.
- Dejado abierto para poder hacer los cambios que se estimen necesarios. Irá adecuándose a cada momento, es un documento vivo.
- Diseñado con la intención de hacer un seguimiento del mismo.

- Hecho con el compromiso de la dirección para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

COMITÉ DE IGUALDAD

El comité de igualdad se formó el día 10 de marzo de 2025. Lo componen cinco miembros por la parte social y cinco miembros por la empresa. Es paritaria también en cuanto a presencia masculina y femenina.

Lo forman por la parte social: Alicia Reina, Juan José Partida, Miguel Agua, Joan Querol y Setefilla Zapata.

Lo forman por la parte de empresa: Elena Cruz, Nuria Cruz, David Botines, Maika Casado y Jordi Bogunyà.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, con independencia de su ubicación geográfica, y afectará a la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea su modalidad de contratación, grupo profesional o puesto de trabajo.

El Plan tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de su aprobación, sin perjuicio de las revisiones y evaluaciones periódicas que se establezcan para garantizar su adecuado seguimiento y cumplimiento.

3. DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico es el fruto de un estudio detallado sobre la situación de hombres y mujeres en Sanjo Fineblanking Barcelona, SAU. Se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa que nos permite detectar las desigualdades existentes y desarrollar propuestas correctoras.

Los objetivos de este diagnóstico son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de nuestra plantilla.
- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir los objetivos y acciones del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos tenido en cuenta los siguientes aspectos para el análisis:

- Cultura y gestión organizativa
- Condiciones laborales
- Acceso a la organización
- Formación interna y/o continua
- Promoción y desarrollo profesional
- Retribución
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Comunicación no sexista
- Salud laboral
- Medidas de conciliación
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Para asegurar un diagnóstico lo más completo posible, ya que condicionará el diseño y la calidad del plan de igualdad, la información recogida refleja una fotografía real de la situación de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Una vez recogida la información se ha realizado su análisis desde una perspectiva de género con el objetivo de conocer la situación de mujeres y hombres en la organización en cada uno de los aspectos a analizar, teniendo en cuenta:

- La incidencia que los estereotipos y roles de género tienen en el desarrollo de la cultura organizativa y las prácticas de recursos humanos.

- Si los procesos y las prácticas de recursos humanos toman en consideración las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres y como afectan al colectivo femenino.

En algunos casos, en el estudio de datos cuantitativos se analizarán los porcentajes de mujeres u hombres sobre el total de cada sexo, es decir, porcentaje de mujeres sobre el total de mujeres y porcentaje de hombres sobre el total de hombres. Este análisis aporta información sobre si mujeres y hombres tienen un nivel de representación igualitario, así como la distribución de unas y otros en los diferentes departamentos y niveles. Es especialmente recomendable para departamentos muy feminizados o masculinizados.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Cultura y gestión organizativa

El valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la cultura de la organización. Fomentamos la igualdad e implicamos a todo el personal para su impulso y consolidación. Tratamos a las personas de igual forma sin tener en cuenta su género y les dotamos de las mismas oportunidades.

Aspectos analizados:

- 1.- Trabajo previo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.- Gestión organizativa y relaciones laborales: si en la información, los procedimientos o los documentos corporativos se encuentra recogida de forma explícita la igualdad de mujeres y hombres.
- 3.- Existencia de estructuras que tengan como objetivo trabajar y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el nivel de participación de la plantilla y/o representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
- 4.- Comunicación e imagen corporativa: mensajes internos o externos sobre igualdad que la organización comunique.
- 5.- Existencia de comportamientos contrarios al valor de la igualdad.

1.- Trabajo previo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

	SI	NO
• Existencia de un plan de igualdad previo.	☒	☐
• Existencia de un plan de responsabilidad social que incorpore la igualdad de oportunidades. En caso afirmativo, detallar la fecha del plan o de los planes anteriores y un breve resumen de los resultados obtenidos. La empresa dispone desde el año 2019 de un Código de Conducta que promueve las conductas y comportamientos igualitarios, así como la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra causa discriminatoria en el trabajo.	☒	☐
• La organización ha recibido algún certificado o premio relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En caso afirmativo, indicar cuáles.	☐	☒
• La organización vela por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista. En caso afirmativo, indicar cómo. Ya existe la protección dentro del convenio colectivo. Si se notifica en algún un caso, se creará un protocolo de actuación para la protección de la persona víctima de violencia de género. En caso de ser necesario, se aplicarán reducciones de jornada, se reordenará el tiempo de trabajo y/o se aplicará un horario flexible.	☒	☐

2.- Gestión organizativa y relaciones laborales

	SI	NO
En la documentación corporativa y/o convenio colectivo se hace referencia a la igualdad de mujeres y hombres de forma explícita En caso afirmativo detallad dónde y cómo se expresa. El Convenio Colectivo de aplicación en la empresa hace referencia en su Capítulo XIV a la "Política de igualdad". En el Artículo 84 habla de las "actuaciones en materia de igualdad". En el Artículo 85 hace referencia a las "víctimas de violencia de género". En el convenio se contempla también en el "Pacto complementario 4to" la "Prevención de situaciones de acoso y protocolo de actuación en el entorno laboral"	☒	☐
Se recopilan los datos relacionados con la plantilla desagregados por la variable "sexo".	☒	☐
En la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, promoción, etc., se contempla la igualdad de mujeres y hombres. En caso afirmativo, detalle dónde y cómo se expresa. Disponemos de un protocolo para la selección de personal.	☒	☐

3.- Estructuras y participación

	SI	NO
Existencia de una estructura cuyo objetivo es trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: La Comisión de Igualdad. La componen cinco personas por la parte social y otras cinco por parte de la empresa. Cinco hombres y cinco mujeres.	☒	☐
¿Existe un equilibrio con respecto a la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad?	☒	☐
Existencia de la figura del agente de igualdad dentro de la empresa u organización. En caso afirmativo, detallar la formación recibida.	☐	☒
El departamento de RRHH cuenta con personal capacitado en igualdad de mujeres y hombres. En caso afirmativo, indicar el número de personas y funciones. Las dos personas que forman el departamento de RRHH están capacitadas en igualdad, habiendo participado recientemente en una formación sobre la materia.	☒	☐
Participación de la plantilla en proyectos destinados a trabajar en igualdad de oportunidades. En caso afirmativo, indicar la forma en que la plantilla ha participado, el nivel de participación y las principales conclusiones. Se ha realizado una formación en igualdad de género y LGTBI+ a toda persona trabajadora con personal al cargo.	☒	☐

Se ha negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras las políticas, acciones o iniciativas relacionadas con la igualdad de oportunidades. En caso afirmativo, describir el método de trabajo para la negociación y el consenso (reuniones periódicas, por ejemplo) y el resultado obtenido. Se negocian en las reuniones del plan de igualdad.	☒	☐
¿Existe equilibrio de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras?	☐	☒

4.- Comunicación e imagen corporativa

	SI	NO
Difusión de contenidos específicos de igualdad de mujeres y hombres, incluidos contenidos contra la violencia machista. En caso afirmativo, indicar a través de qué canales e ilustrarlo con algún ejemplo. Desde 2020 se hace una campaña específica para el día de la mujer trabajadora.	☒	☐
La organización propone o participa en actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres (talleres, seminarios, programas públicos, etc.). En caso afirmativo, detallar cuáles y cuándo.	☐	☒
La organización informa de su posicionamiento en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (proveedores/clientes/personas usuarias). En caso afirmativo, detallar cuáles y cuándo. Se incluye en la web el plan de igualdad. La mayoría de los proveedores y clientes tienen unos requerimientos y entre ellos está el de la igualdad de oportunidades.	☒	☐
Se requiere el cumplimiento normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las empresas con las que se colabora (ETT, proveedores, etc.). Hay puestos de trabajo para los que no hay oferta de los dos sexos con lo que el cumplimiento normativo no es posible. No obstante, cuando se solicita personal a las empresas de trabajo temporal o en plataformas de empleo, no se especifica el sexo con lo que la igualdad de oportunidades sí que está presente.	☒	☐

5.- Existencia de comportamientos contrarios al valor de la igualdad.

	SI	NO
¿En alguna ocasión se han producido en la organización hechos contrarios o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres?	☐	☒
Explicar a través de qué canal se ha puesto en conocimiento de la organización. ¿Cuál ha sido la respuesta de la gerencia?		

Puntos fuertes

- En la empresa disponemos de un Código de conducta que se da a conocer a todo el personal que entra a formar parte de la plantilla el mismo día de la acogida.
- Se informa a los trabajadores y trabajadoras de como informar si detectan o son víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra causa discriminatoria.
- Se ha constituido una Comisión de trabajo en materia de igualdad y el área de RRHH ha sido formada en materia de igualdad y en protocolo de actuación frente al acoso.

3. DIAGNÓSTICO

3.2 Condiciones laborales

La plantilla media de Sanjo a 31 de diciembre de 2024 era de 164 personas a las que hay que añadir el personal de ETT, que varía en número según el momento.

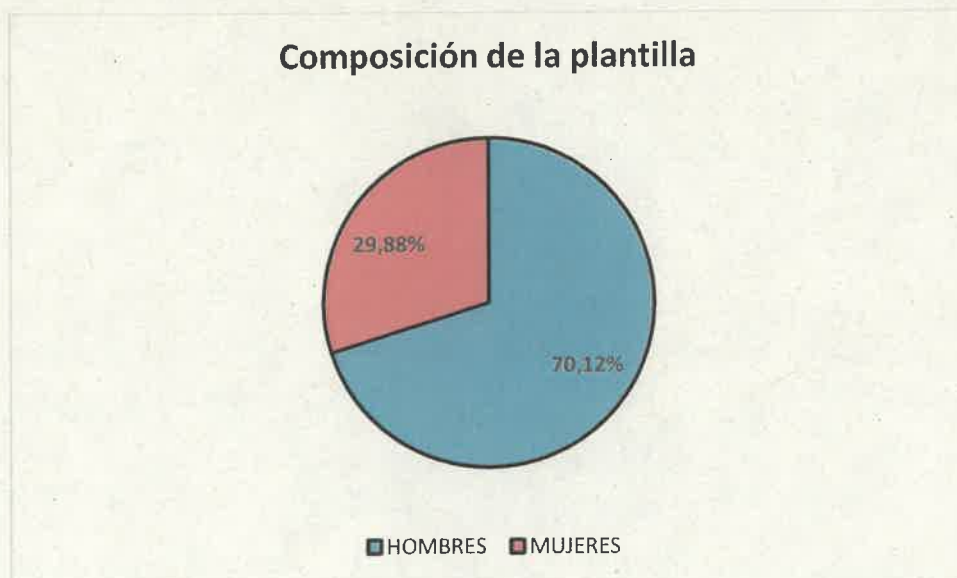
No obstante, para hacer el plan no tendremos en cuenta al personal en prácticas (DUAL) por lo que la plantilla a 31 de diciembre de 2024 fue de 154 personas.

Aspectos analizados:

- 1.- Presencia de mujeres y hombres en toda la organización.
- 2.- Características generales de la plantilla.
- 3.- Distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización.
- 4.- Condiciones contractuales de mujeres y hombres.
- 5.- Tipología de jornada de mujeres y hombres.
- 6.- Como el proceso de extinción de la relación laboral asegura la ausencia de motivos por razón de género.
- 7.- Distribución y motivos de las extinciones de la relación laboral

1.- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES

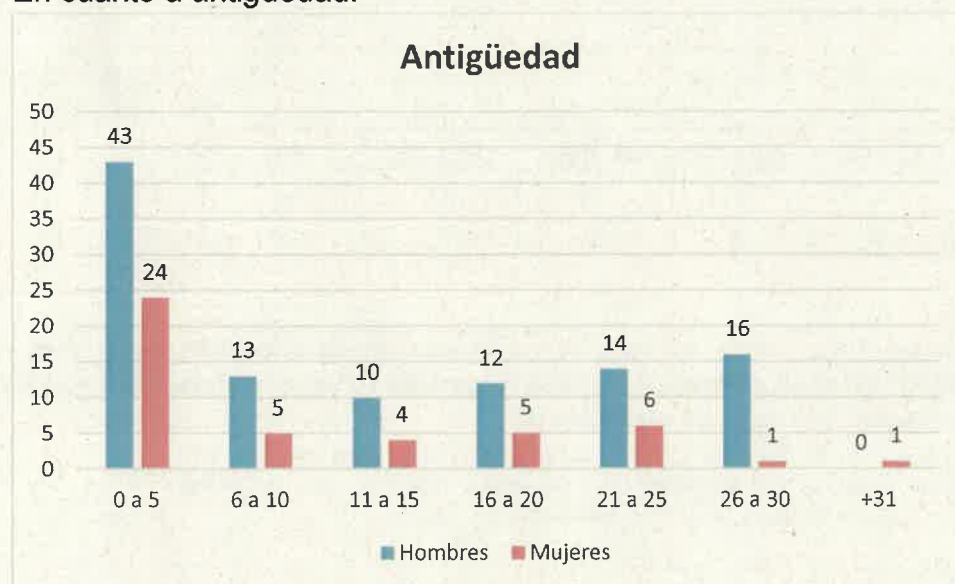
La plantilla a 31 de diciembre de 2024 era de un 29.88% de mujeres (46) y un 70.12% (108) de hombres. Estamos siempre intentando incrementar la incorporación de mujeres para poder igualar más en un futuro la proporción. A igualdad de condiciones, tendremos preferencia por la contratación de mujeres.



	SI	NO
¿Existe un equilibrio con respecto a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla?	☐	☒
¿Es similar la composición de la plantilla a la presencia de mujeres y hombres en el sector? En el sector industrial de la provincia de Barcelona, las mujeres representan el 29.07% con lo que estamos un poco por encima de la media en cuanto a personal femenino en Sanjo.	☒	☐

2.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

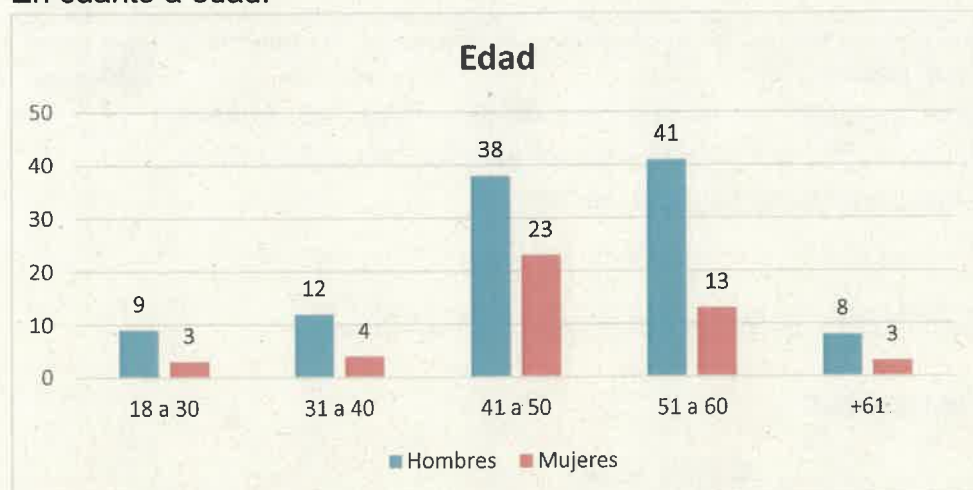
En cuanto a antigüedad:



Años	0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	+31
Hombres	43	13	10	12	14	16	0
Mujeres	24	5	4	5	6	1	1
Hombres	39%	12%	9%	11%	13%	14%	0%
Mujeres	51%	11%	9%	11%	13%	2%	2%

¿Hay diferencia de presencia de mujeres y hombres en diferentes grupos de antigüedad? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? Al haber más presencia masculina que femenina, se refleja en casi todas las franjas el mayor número de hombres.	☒	☐
---	-------------------------------------	--------------------------

En cuanto a edad:



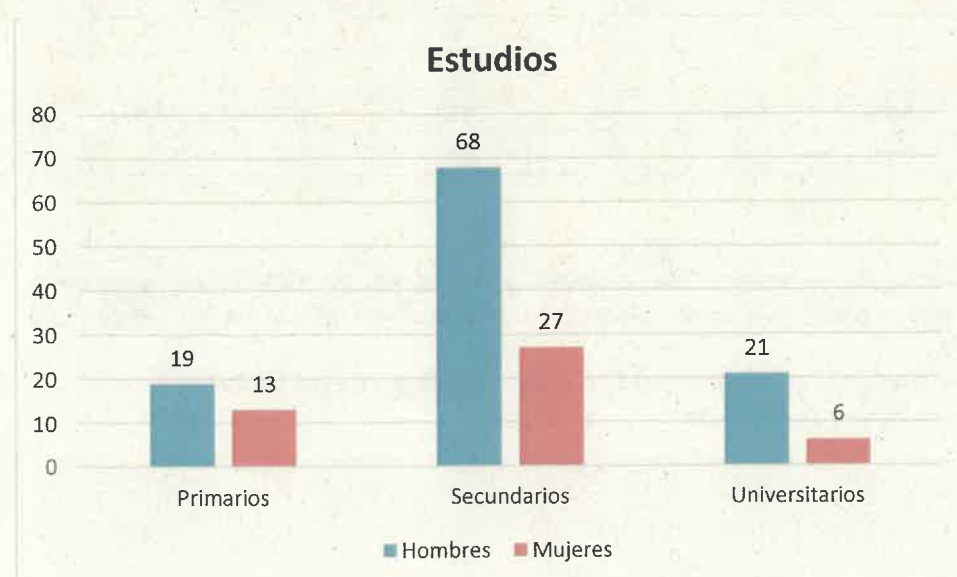
Edad	18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	+61
Hombres	9	12	38	41	8
Mujeres	3	4	23	13	3

- ¿Hay diferencias de presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos de edad? En caso afirmativo, ¿en qué grupos se concentran más hombres o mujeres? ¿Cuál es su explicación?

Sigue reflejándose en la distribución por edades, el mismo desequilibrio que refleja la gráfica sobre la composición total de la plantilla. Por ello, en todos los grupos por edades la representación femenina es menor.



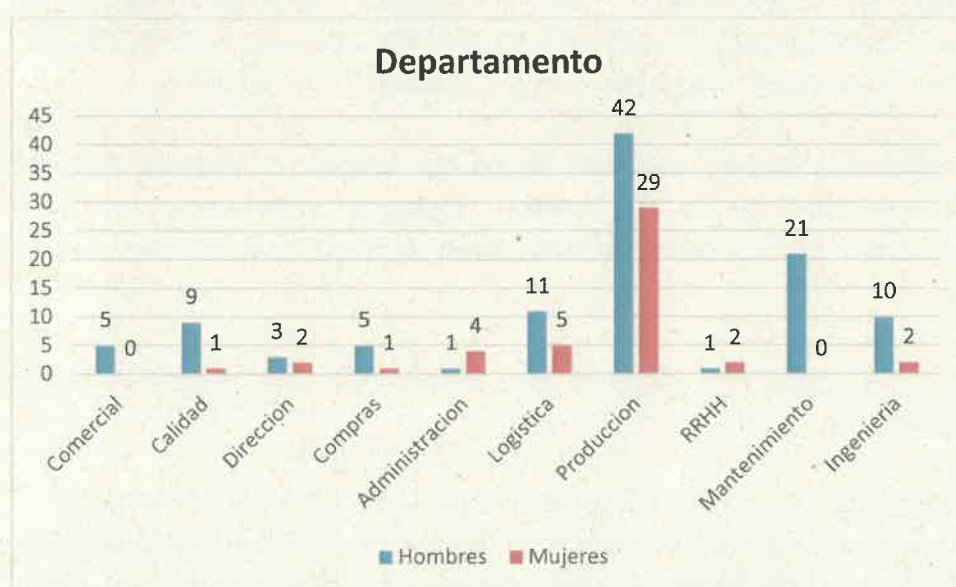
En cuanto a estudios finalizados:



Estudios	Primarios	Secundarios	Universitarios
Hombres	19	68	21
Mujeres	13	27	6

	SI	NO
• ¿Hay diferencias de distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de formación? En caso afirmativo, ¿cuáles? Del total de hombres, hay 21 que tienen estudios universitarios frente a 6 mujeres. En cuanto a estudios secundarios, los tienen 68 hombres y 27 mujeres. Los estudios primarios los tienen 19 hombres y 13 mujeres. En cuanto a estudios, los hombres en Sanjo están, generalizando, más preparados que las mujeres.	☒	☐

3.- DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONJUNTO DE LA ORGANIZACIÓN.



Departamento	Comercial	Calidad	Dirección	Compras	Administración	Logística	Producción	RRHH	Mantenimiento	Ingeniería
Hombres	5	9	3	5	1	11	42	1	21	10
Mujeres	0	1	2	1	4	5	29	2	0	2

En cuanto a áreas funcionales:

-Comercial: el departamento está compuesto solo por hombres (5), en próximos procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas si hay igualdad de condiciones.

-Calidad: el departamento está compuesto mayoritariamente por hombres (9 hombres y 1 mujer), en próximos procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas a igualdad de condiciones.

-Dirección: hay paridad, 2 mujeres y 3 hombres.

-Compras: 1 mujer y 5 hombres. En futuros procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas a igualdad de condiciones.

-Administración: 4 mujeres y 1 hombre. Hay superioridad de mujeres en este departamento.

-Logística: el departamento está compuesto mayoritariamente por hombres (11 hombres y 5 mujeres), en próximos procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas a igualdad de condiciones.

-Producción: hay mayor cantidad de hombres que de mujeres al igual que en el total de la compañía. Siempre intentamos que las contrataciones en este departamento sean mujeres, pero no siempre es posible.

-RRHH: 1 hombre y dos mujeres. Hay superioridad de mujeres en este departamento.

-Mantenimiento: el departamento está compuesto solo por hombres (21), en próximos procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas a igualdad de condiciones, no obstante, en este departamento es difícil encontrar candidaturas femeninas.

-Ingeniería: el departamento está compuesto mayoritariamente por hombres (10 hombres y 2 mujeres), en próximos procesos de selección, primaremos candidaturas femeninas a igualdad de condiciones.

	SI	NO
¿Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos?	☐	☒
¿Hay algún departamento donde haya un porcentaje importante de mujeres/hombres? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? Encontramos representación femenina en todas las áreas funcionales, exceptuando en mantenimiento y comercial. En el área de mantenimiento es especialmente difícil encontrar personal femenino. Esto viene dado porque hay pocas mujeres que estudien mecatrónica o electricidad.	☒	☐

En cuanto a grupo profesional:



	SI	NO
¿En qué proporción están representadas las mujeres en el equipo directivo? ¿Y en el de los mandos intermedios? La dirección está compuesta por cinco personas, está repartida en un 60% por hombres, mientras que las mujeres representan un 40%. En cuanto a managers, las mujeres representan el 23%.	☐	☐
¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles? No hay presencia equilibrada salvo en administrativos y dirección.	☐	☒
¿Hay algún nivel en el que haya un porcentaje significativo de mujeres/hombres? En caso afirmativo, ¿en cuál? ¿Cuál es su explicación? En el personal técnico es donde más desequilibrio hay. En Sanjo tenemos un número elevado de técnicos de mantenimiento industrial y de mantenimiento de matrices, profesiones en las que las mujeres representan menos del 10%.	☒	☐

¿Están las mujeres u hombres concentrados en ciertos niveles? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? En el caso de los operarios, suele haber más oferta de hombres para puestos en producción y de almacén. En el caso de los técnicos lo hemos explicado en el punto anterior y los responsables de sección son hombres que llevan mucho tiempo en la empresa y tienen mucha más experiencia que las mujeres contratadas en Sanjo.	☐	☒
En el caso de que haya una subrepresentación de mujeres u hombres en ciertos niveles, ¿lleva a cabo la empresa acciones o medidas para corregir esta desviación? En caso afirmativo, ¿qué acciones se llevan a cabo? Se solicita activamente a las empresas de selección que busquen perfiles femeninos en mercado. En los procesos de selección de estudiantes que realizan prácticas DUAL, que nutren las posibles contrataciones en taller, se solicita activamente a las escuelas que incentiven la presencia de mujeres, buscando candidatas femeninas, para así disminuir las diferencias actualmente existentes entre ocupación de mujeres y hombres en las áreas de menor presencia femenina. Algunos años hemos dispuesto de mujeres para hacer las prácticas de DUAL, las que no se han quedado con nosotros es porque han preferido continuar estudiando.	☒	☐

4.- CONDICIONES CONTRACTUALES DE MUJERES Y HOMBRES

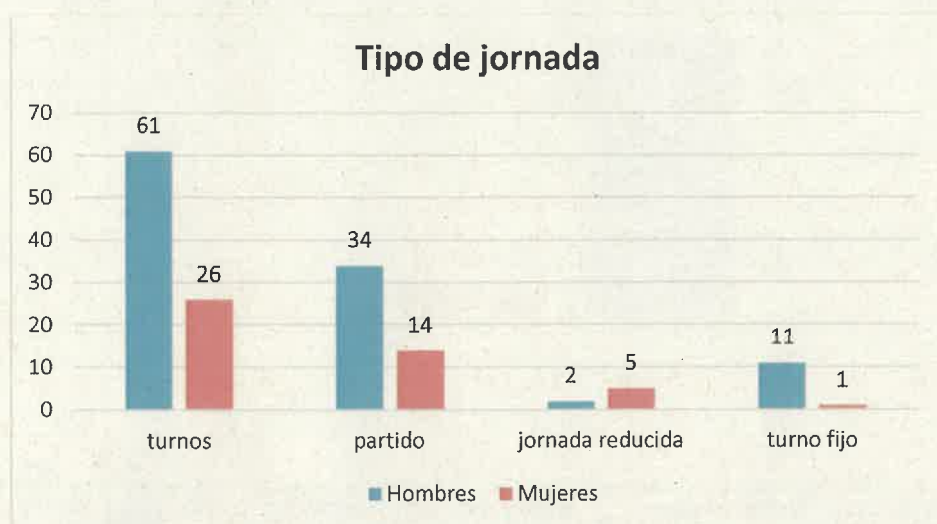
En cuanto a la tipología de contrato:



	SI	NO
Teniendo en cuenta los datos, ¿cómo es la situación de mujeres y hombres en cuestión de temporalidad? Casi la totalidad de la plantilla de los contratos de Sanjo son indefinidos. Tenemos algunos temporales, pero son todos a personal masculino. En el pasado había mucho contrato eventual en mujeres, ahora hemos cambiado la tendencia.	☐	☐
¿Se concentran las mujeres u hombres en ciertos tipos de contratos? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? Las mujeres tienen todas contrato indefinido.	☒	☐

5.- TIPOLOGIA DE JORNADA DE MUJERES Y HOMBRES

Menos un hombre con contrato de prácticas que tiene un contrato a tiempo parcial, el resto de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo.



	SI	NO
¿Hay diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de jornada de trabajo? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación?	☐	☒
¿Están las mujeres u hombres concentrados en determinadas jornadas y horarios? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? En los puestos de trabajo de producción, los turnos son rotativos y en los de oficina el horario es partido.	☐	☒
Si se observan diferencias en mujeres y hombres con respecto al tipo de jornada y/o horarios, ¿responden éstas a las necesidades de conciliación? En caso afirmativo, ¿cuáles? ¿Cuál es su explicación? Hay 5 hombres y 2 mujeres con reducción de jornada que responden a necesidades de conciliación.	☒	☐

6. MOTIVOS DE LAS EXTINCIONES DE LA RELACION LABORAL



	SI	NO
• ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres con respecto a las extinciones de la relación laboral producidas en el último año?	☒	☐

En cuanto a las extinciones de contratos indefinidos en los últimos cuatro años:
No se ha producido ninguna extinción de contrato debido a causas de ausencias por motivos de razón de género.

De las extinciones que ha habido en los últimos cuatro años: ha habido 13 bajas voluntarias (12 hombres y 1 mujer), 8 despidos (7 hombres y 1 mujer), 1 incapacidad (hombre), 3 excedencias (hombres), 1 fallecimiento (mujer) y 4 jubilaciones (3 hombres y 1 mujer).

	SI	NO
• ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en relación con la razón de la extinción de la relación laboral? En caso afirmativo, ¿en cuáles? ¿Cuál es su explicación? En general hay más bajas de hombres, pero también hay más hombres en la empresa con lo que justifica la diferencia.	☐	☒
• ¿Creéis que las mujeres y los hombres tienen la misma estabilidad en la organización? En caso negativo, ¿cuáles? ¿Cuál es su explicación?	☒	☐

Puntos fuertes

- No existen desequilibrios originados por razón de sexo con relación a la tipología de la jornada, las condiciones contractuales y los motivos de extinción laboral.
- Se está trabajando en más contrataciones de mujeres para igualar los sexos en la plantilla.

Áreas de mejora

- Intentar corregir a medio/largo plazo el desequilibrio general en la proporción de mujeres y hombres en el total de la plantilla, favoreciendo la contratación de candidatas femeninas, especialmente en las áreas donde su representación es nula o muy escasa.

3. DIAGNÓSTICO

3.3 Acceso a la organización.

Cuando publicamos ofertas, lo hacemos de forma igualitaria, no tenemos preferencias en cuanto a género. Lo que sí es cierto es que, según el puesto de trabajo ofertado, solo se reciben candidaturas de un género. Por ejemplo, en el caso del departamento de mantenimiento solo se reciben candidaturas masculinas.

Aspectos analizados:

- 1.- Como se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización.
- 2.- Como el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización.

1.- COMO SE INCLUYE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA ORGANIZACIÓN.

	SI	NO
• ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la selección de personal? En caso afirmativo, indicar cómo se expresa. En las solicitudes de personal a las empresas de trabajo temporal, se hace hincapié en la no discriminación por razón de sexo de las personas candidatas.	☒	☐
• ¿Existen definiciones de los diferentes puestos de trabajo? En caso afirmativo, ¿en estas definiciones se remite exclusivamente a las competencias profesionales? Las descripciones de puesto de trabajo únicamente se remiten a competencias profesionales, recogiendo en ellas funciones principales y tareas a desarrollar, sin distinción por motivo de género.	☒	☐
• ¿Se dispone de un protocolo de selección? En caso afirmativo, ¿cómo incluye este protocolo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Si, disponemos de protocolo de selección. En él se incluye la obligatoriedad de hacer un proceso de selección con perspectiva de género.	☒	☐
• ¿En las ofertas o convocatorias de empleo, se describen los puestos de trabajo con un lenguaje inclusivo? Si, en todas las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo.	☒	☐

2.- COMO EL PROCESO DE SELECCIÓN VELA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA ORGANIZACIÓN.

	SI	NO
¿Las personas que realizan procesos de selección tienen formación en igualdad de mujeres y hombres? En caso afirmativo, especificar la formación recibida. Si, se hizo formación en igualdad de 6h de duración.	☒	☐
¿Las entrevistas de selección se realizan y se valoran por más de una persona (mujer y hombre)? Si, en las entrevistas siempre se garantiza el principio de cuatro ojos, participando, como mínimo, dos personas en todas las entrevistas. La valoración de los currículos también lo hacen dos personas.	☒	☐
¿Los contenidos de las pruebas y entrevistas se relacionan exclusivamente con el ámbito profesional? En caso afirmativo, especificar las pruebas que se realizan. No es habitual que hagamos pruebas, pero si se realizan en los procesos de selección se relacionan exclusivamente con el ámbito. La única prueba que se realiza en alguna ocasión es una conversación en inglés para valorar el nivel del idioma en puestos de trabajo en los que sea necesario.	☒	☐
¿En los procesos selectivos se tiene en cuenta la situación personal o familiar de la persona candidata en los procesos de selección? En caso afirmativo, ¿por qué?	☐	☒
En los procesos de selección, ¿se considera el sexo de la persona como un elemento para evaluar la idoneidad de un trabajo en particular? En caso afirmativo, ¿por qué?	☐	☒
Se promueve la incorporación del otro sexo en aquellos lugares donde está subrepresentado. En caso afirmativo, especifique ¿en qué casos? Si, se promueve el análisis de candidaturas del sexo con representación minoritaria en determinados puestos de trabajo. Para ello, se solicita activamente a las empresas de selección y a las escuelas de formación profesional, la búsqueda de candidatos del sexo con subrepresentación en determinados puestos de trabajo.	☒	☐

Puntos fuertes

- En los procesos de selección no se tiene en cuenta el género de la persona candidata ni su situación familiar o personal.
- Las contrataciones recientes dibujan una tendencia paritaria. Tratamos de contratar a más mujeres para igualar los sexos en la plantilla.

Áreas de mejora

- En las áreas masculinizadas la demanda de mercado es mayoritariamente masculina, siendo difícil la obtención de candidaturas femeninas

3. DIAGNÓSTICO

3.4 Formación interna y continua

Todo el personal tiene acceso a la formación que sea necesaria para el desarrollo de las tareas asociadas a su puesto de trabajo. Además, a principio de cada año, los/las responsables de departamento trasladan las necesidades a RRHH y RRHH busca formaciones que se adapten a las solicitadas.

Durante el año, si un trabajador o trabajadora cree que debe realizar alguna formación para el buen desarrollo de sus funciones, puede hablar con su superior para valorar es necesaria o no.

Aspectos analizados:

- 1.- Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la formación interna y/o continua.
- 2.- Cómo la gestión de la formación interna y/o continua vela por la igualdad de oportunidades.
- 3.- Participación de mujeres y hombres en la formación interna y/o continua.
- 4.- Impartición de formación específica en igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.- CÓMO SE INCLUYE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACION INTERNA Y/O CONTINUA.

	SI	NO
• ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación interna y/o continua? En caso afirmativo, indicar cómo se expresa. La igualdad de género es uno de los puntos de nuestro manual de acogida y se le hace hincapié a cada persona que empieza a trabajar en nuestra empresa.	☒	☐
• ¿Hay algún protocolo o procedimiento que detalle la gestión de la formación? En caso afirmativo, ¿cómo incluye este protocolo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Si, existe un proceso que establece los requisitos y sistemática a tener en cuenta para la gestión de la formación en la empresa. Este protocolo tiene en cuenta las necesidades formativas en el puesto de trabajo, relacionadas con las tareas y con las competencias exigidas para el desarrollo de las funciones. Por tanto, ofreciendo las mismas posibilidades a mujeres y hombres que ocupan un mismo puesto de trabajo y que, por tanto, en el desempeño de una misma función deben disponer del mismo nivel de cualificación.	☒	☐
• ¿Se contempla la perspectiva de género en las formaciones, tanto si la persona formadora es interna o externa? En caso afirmativo, ¿cómo se integra la perspectiva de género en las diferentes formaciones? En las formaciones se trata por igual a cualquiera de las personas que asisten, independientemente del género.	☒	☐

2.- COMO LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA VELA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

	SI	NO
¿Facilita el proceso de acceso a la formación que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades?	☒	☐
Si la aprobación de la formación depende del/de la superior/a inmediata, han recibido estas personas formación en igualdad de oportunidades. Si, todo el personal con equipo al cargo ha realizado formación en igualdad de género.	☒	☐
¿Cuál es el objetivo final de la formación interna y/o continua en la organización? Explicar cómo denomináis en vuestra organización la formación y explicáis el objetivo que hay que adquirir en cada tipología. El proceso de formación establece la sistemática a seguir para la detección de necesidades formativas, el establecimiento del Plan Anual de Formación, la puesta en marcha de las acciones formativas y su evaluación. El objetivo de la formación es la mejora de las competencias profesionales de los empleados y la optimización de sus conocimientos, para asegurar la consecución de los objetivos del proyecto, en calidad y tiempo, así como la alineación de los valores de las personas trabajadoras con los de la Compañía, el conocimiento de las normativas y estándares y el aseguramiento de sus condiciones laborales y de seguridad. La formación de las personas trabajadoras también garantiza la continuidad del negocio y el desarrollo de la actividad empresarial de forma sostenible.		
¿Se prevé que las personas con reducción de jornada puedan hacer la formación en horario laboral? Si, las personas con reducción de jornada hacen la formación dentro de la jornada laboral	☒	☐
¿Dónde se realiza la formación? Detallar el lugar donde se imparte la formación. Mayoritariamente, la formación se desarrolla en las instalaciones de la empresa. Hay algunas formaciones que se desarrollan en las instalaciones de la empresa formadora, especialmente cuando la empresa no dispone de los medios necesarios para desarrollar la formación de forma óptima o adecuada.		

3.- PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA FORMACION INTERNA Y/O CONTINUA

Participación general de mujeres y hombres en la formación

	SI	NO
¿Las mujeres y los hombres han hecho el mismo número de horas de formación? Si no, ¿cuál es la explicación? Las horas de formación no se determinan en función del género, sino que se establecen en función de las necesidades de cada trabajador/a y de su puesto de trabajo.	☐	☒

Estas necesidades son evaluadas de manera particular, por el/la superior/a jerárquico y RRHH, en base a la evaluación de las competencias requeridas y el nivel actual.		
---	--	--

Participación de mujeres y hombres según área funcional

	SI	NO
• ¿Tienen mujeres y hombres el mismo nivel de participación según el departamento o área funcional? Si no, ¿cuál es su explicación? La formación se imparte a los departamentos o áreas funcionales que lo necesiten y se forma tanto a mujeres como a hombres.	☒	☐
• Si se producen diferencias, ¿afectan a las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres o de los hombres?	☐	☒

Participación de mujeres y hombres de acuerdo con el objetivo final de la formación

	SI	NO
• ¿Realizan mujeres y hombres el mismo tipo de formación en función del objetivo final? Si no, ¿cuál es su explicación? La formación se realiza en base al puesto de trabajo y con el objetivo de poder desarrollarlo de forma adecuada.	☒	☐
• Si se producen diferencias, ¿afectan a las posibilidades de desarrollo profesional y promoción de mujeres u hombres?	☐	☒

Participación de mujeres y hombres según el nivel profesional

	SI	NO
• ¿Han participado de forma similar, en las formaciones, mujeres y hombres según el nivel profesional? Si no, ¿cuál es su explicación?	☒	☐
• Si se producen diferencias, ¿afectan a las posibilidades de desarrollo profesional y promoción de mujeres u hombres?	☐	☒

4.- IMPARTICIPACIÓN DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

	SI	NO
• ¿Se ha impartido formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres? En caso afirmativo, detallar los colectivos que han recibido formación, los objetivos, programa, duración de la acción formativa y el nivel de satisfacción de las personas que han asistido a partir de las encuestas de calidad de la formación. Si, se ha realizado una formación de dos horas de duración titulada "De la igualdad formal a la igualdad real. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y LGTBI". Se ha enfocado tanto en igualdad de género como con el colectivo LGTBI.	☒	☐

Puntos fuertes

- Se dispone de proceso interno que sistematiza cómo se gestiona la formación en la empresa.
- La formación se adecua a las necesidades de cada perfil profesional concreto, existiendo igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Las formaciones tienen un único objetivo, independientemente del género del empleado/a.

3. DIAGNÓSTICO

3.5 Promoción y desarrollo profesional

Se dan las mismas oportunidades a hombres y mujeres para promocionarse y desarrollarse dentro de la empresa. Cuando es necesaria una promoción interna, se valora a las personas que están en ese departamento, e independientemente del género, se tienen en cuenta las aptitudes, la formación y el desarrollo dentro de Sanjo.

Se toma una decisión basada únicamente en la persona, su trayectoria y su formación, hay igualdad de trato con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.

Aspectos analizados:

- 1.- Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la promoción interna y el desarrollo profesional.
- 2.- Cómo la gestión de la promoción y del desarrollo profesional vela por la igualdad de oportunidades.
- 3.- Participación de mujeres y hombres en la promoción y el desarrollo profesional.

1.- COMO SE INCLUYE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN INTERNA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL.

	SI	NO
• ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción interna? En caso afirmativo, ¿cómo se expresa? Cuando se promociona a alguien en Sanjo, no se tiene en cuenta el género, se promociona a la persona por sus aptitudes.	☒	☐
• ¿Existe un protocolo o procedimiento que detalle la gestión de promociones y/o desarrollo profesional? En caso afirmativo, ¿cómo incluye este protocolo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	☐	☒
• ¿La organización ha diseñado planes de carrera profesional? En caso afirmativo, ¿cómo se valora a las personas promocionadas y cómo se incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	☐	☒

2.- COMO LA GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN Y/O EL DESARROLLO PROFESIONAL VELA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

	SI	NO
• ¿Cómo se identifica el potencial de desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores? Con el seguimiento y cumplimiento de los objetivos y con la evaluación del desempeño que se realiza anualmente.	☒	☐
• ¿La persona que ejerce como superior inmediato/a ha recibido formación en igualdad de oportunidades?	☒	☐
• ¿Se garantiza que los criterios utilizados en los procesos promocionales no condicionan, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a puestos de responsabilidad? En caso afirmativo, ¿cuáles son los criterios? Si, los criterios utilizados son estrictamente profesionales, se guían por la evolución de la persona en la empresa y su desempeño diario en el puesto de trabajo.	☒	☐
• ¿Pueden las responsabilidades familiares influir en la promoción en la organización? En caso afirmativo, ¿Por qué? Dichas responsabilidades no son valoradas por la Compañía y, por tanto, no pueden influir en la decisión.	☐	☒
• ¿Se garantiza que la situación familiar de las personas candidatas no influya negativamente en la promoción a un puesto de trabajo? En caso afirmativo, como se garantiza la ausencia de influencia de la situación familiar. Se desconoce la responsabilidad familiar que tiene cada candidato/a, ya que no se hace una evaluación para conocer la vida privada de estos.	☒	☐
• ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna o en el desarrollo profesional? La Dirección de la empresa y el/la responsable del área o departamento correspondiente a la persona a valorar.	☐	☐
• ¿Tienen formación en igualdad de oportunidades?	☒	☐
• ¿Se notifica a la plantilla la existencia de un puesto vacante? En caso afirmativo, detallar los canales. Cuando hay un puesto vacante, se le notifica a la persona responsable de la sección que puede optar a la vacante. Esa persona, comunica a RRHH si hay alguien que tenga las aptitudes necesarias para el nuevo puesto y si es así, se habla con las personas candidatas por si a alguien le interesa hacer el cambio.	☒	☐

• Frente a los procesos de promoción a puestos de responsabilidad, ¿existen mecanismos para fomentar la participación de las personas del sexo con menos presencia? En caso afirmativo, detallar los mecanismos. Se valoran quienes pueden ser las personas candidatas a promocionar y si hay un género con menor presencia en ese departamento, se trata de que sea la persona promocionada.	☒	☐
• ¿Se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los lugares de responsabilidad y decisión? En caso afirmativo, detallar las medidas. ¿Cuáles han sido los resultados obtenidos? Si, en cada puesto de trabajo a cubrir en Sanjo, sea de responsabilidad o no, no se discrimina por el género así que, si hay menor presencia de un género, se intenta que el departamento tenga más igualdad de género, pero siempre teniendo en cuenta las capacidades de la persona.	☒	☐

3.- PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO.

	SI	NO
• ¿Existen desequilibrios con respecto a la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles? En caso afirmativo, ¿cuál es la explicación? Se promociona a la persona que es más apta por sus capacidades profesionales y aptitudes, ya que el objetivo de la promoción es que una persona aumente de rango por sus competencias profesionales.	☒	☐

Puntos fuertes

- En el momento de promocionar al personal, no se tiene en cuenta la situación personal ni la responsabilidad familiar.
- El potencial del personal se identifica a través de una evaluación del rendimiento. Se realizan evaluaciones del desempeño anualmente.

Áreas de mejora

- Sistematizar el proceso de promoción profesional.

3. DIAGNÓSTICO

3.6 Retribución

En Sanjo nos regimos por el convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona. En puestos con salarios superiores a los establecidos en convenio, garantizamos que hay trato igualitario en materia retributiva sin ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género.

La auditoria retributiva se realiza anualmente, durante los tres primeros meses del año. Se entrega al presidente del comité un informe con los datos a valorar.

Aspectos analizados:

- 1.- Cómo la política retributiva de la organización vela para la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- 2.- Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.

1.- POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA ORGANIZACIÓN.

	SI	NO
• ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la política de remuneración de la organización? En caso afirmativo, ¿cómo se expresa? Si, la sistemática retributiva establece el salario base acorde a convenio, según grupo profesional, y atendiendo al puesto de trabajo. Los complementos extrasalariales por encima de convenio se establecen en función del rendimiento del empleado, del puesto de trabajo y del grado de desarrollo de las competencias asociadas al puesto de trabajo.	☒	☐
• En la organización se ha llevado a cabo un estudio sobre la remuneración. En caso afirmativo: - Detallar el año en el que se llevó a cabo. Se realiza anualmente - ¿Se analizó con perspectiva de género? Si - En caso de evidencia de diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, ¿qué acciones se han llevado a cabo para corregir la brecha? No existen diferencias de remuneración significativas que requieran de la adopción de medidas.	☒	☐
• ¿Disponen de algún estudio de valoración de los puestos de trabajo? En caso afirmativo, detalla el año en el que se llevó a cabo. Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo con "el manual de valoración de puestos de trabajo para la industria en general. Comisión técnica de organización del trabajo del tribunal laboral de Catalunya".	☒	☐
• ¿Están reguladas las remuneraciones de todos los puestos por acuerdo/convenio de aplicación en la organización? Si no es así, señalar qué puestos quedan fuera. Si, la remuneración del empleado se establece de acuerdo con el convenio sectorial de referencia y se formaliza a través del contrato de trabajo y a un anexo que se suscribe individualmente.	☒	☐

• Señalar el Convenio/Acuerdo de aplicación a la organización. El convenio sectorial que regula la lógica salarial de la Compañía, en lo relativo a las retribuciones de Convenio es el Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.		
• ¿Hay más de un convenio de referencia en función de las áreas de actividad? En caso afirmativo, ¿hay algún convenio que contemple salarios más bajos?	☐	☒
• ¿Existe una evaluación del rendimiento vinculada a la remuneración? En algunos puestos de responsabilidad se marcan objetivos que incrementan la remuneración y existen KPI's y resultados para validar si se han conseguido o no.	☒	☐
• ¿Existe una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales?	☒	☐
• ¿Se retribuyen incentivos/variables? En caso afirmativo, ¿cómo se garantiza la objetividad a la hora de determinarlos? Con KPI's y resultados de la compañía.	☒	☐
• ¿Estas variables se incluyen en todos los tipos de jornadas de trabajo?	☒	☐
• En las decisiones sobre la política de remuneración, ¿se valora el impacto diferencial de estas decisiones en mujeres y hombres?	☐	☒
• ¿Hay beneficios sociales en su empresa? Si es así, enumere los grupos que los perciben. Todos los grupos profesionales de la empresa disfrutan de los mismos beneficios sociales, sin distinción por razón de género.	☒	☐

2.- DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

El resultado de la auditoria retributiva de febrero de 2024 muestra que la brecha salarial entre hombres y mujeres es:

- de un 8.06% de promedio por categorías
- de un 4.17% de mediana por categorías

Por lo tanto, no existe brecha salarial en la empresa que requiera la adopción de medidas.

Puntos fuertes • No existen diferencias salariales importantes por lo que no es necesario la adopción de medidas y/o acciones correctivas.
--

3.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Para hacer la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado el manual de valoración para la industria en general de la comisión técnica de organización del trabajo del tribunal laboral de Catalunya.

3. DIAGNÓSTICO

3.7 Tiempo de trabajo y corresponsabilidad. Medidas de conciliación.

La organización dispone o realiza acciones con tal de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. A la vez, vela para que estas acciones repercutan tanto en los hombres como en las mujeres.

Tanto hombres como mujeres tienen turnos rotativos o turno partido (menos en el caso de algunos turnos fijos por reducción de jornada por guarda legal). No obstante, el cambio de turno es una opción si existe un impedimento o bien una necesidad por parte del trabajador. En esos casos la empresa trata por todos los medios de ayudar a la persona trabajadora.

Aspectos analizados:

- 1.- Cómo la gestión del tiempo de trabajo vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.- Uso de las diferentes medidas por parte de mujeres y hombres.

1.- CÓMO LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO VELA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

	SI	NO
• ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la gestión del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en la organización? En caso afirmativo, indicar cómo se expresa. Mujeres y hombres tienen las mismas condiciones laborales, en relación con el control horario y la gestión de ausencias y permisos. Tienen también el mismo acceso a medidas de conciliación y las mismas posibilidades en cuando a flexibilidad y adecuación horaria, indistintamente de su género.	☒	☐
• ¿Tiene la organización medidas para facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el personal y la familia? En caso afirmativo, detalla las medidas. El personal a turnos dispone de una bolsa horaria que permite compensar ausencias por motivos personales, ofreciendo así la posibilidad de adecuación a necesidades personales, previo acuerdo con el superior jerárquico. El personal de oficinas dispone de flexibilidad horaria en la hora de entrada y salida, estableciendo la normativa de tiempo de trabajo un horario núcleo de presencia obligatoria. Adicionalmente, el sistema de fichaje permite el control de horas positivas y negativas, siendo posible la adecuación horaria por motivos personales y la recuperación de las horas. El convenio sectorial prevé permisos especiales para la atención de menores y mayores, además de horas para el acompañamiento de menores a visitas médicas. Adicionalmente, desde el año 2020 el empleado dispone de un permiso de 12h para atender asuntos personales. Este permiso se puede disfrutar en día completo o por horas.	☒	☐

• ¿Se identifican las necesidades de las personas trabajadoras en términos de conciliación? En caso afirmativo, ¿cómo se identifican estas necesidades? Es la persona trabajadora la que indica a la empresa si necesita tener algún beneficio adicional para poder conciliar. Si es el caso, se analiza la posibilidad de aceptación de la solicitud.	☒	☐
• ¿La organización tiene conocimiento de las responsabilidades familiares (menores y otras personas a cargo) de los trabajadores y las trabajadoras? En caso afirmativo, ¿cómo se recopilan estos datos sobre las responsabilidades familiares de la plantilla?	☐	☒
• ¿Se garantiza que las personas trabajadoras conozcan las medidas de conciliación? En caso afirmativo, ¿cómo se anuncian las medidas? Toda la plantilla tiene acceso al convenio colectivo sectorial y a la normativa interna de tiempo de trabajo. En esta documentación es donde se recogen todas las medidas de conciliación previstas.	☒	☐
• ¿Pueden las responsabilidades familiares suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización? En caso afirmativo, ¿cuál es la explicación?	☐	☒
• ¿Se potencia el uso de las medidas para la conciliación por parte del colectivo masculino? En caso afirmativo, ¿cómo se potencia este uso? El personal masculino es conocedor de que tiene las mismas medidas de conciliación que el personal femenino y muestra de ello es que tenemos algún trabajador con reducción de jornada por guarda legal y otros que utilizan la flexibilidad horaria.	☒	☐
• ¿El personal directivo ha utilizado alguna de las medidas de conciliación? En caso afirmativo, ¿cuáles? Si, el personal directivo, igual que el resto de la plantilla hace uso de las medidas de conciliación. Las más usadas son la adaptación de los horarios de entrada y salida, para atender necesidades familiares, así como los permisos retribuidos a disposición de la plantilla.	☒	☐

2.- USO DE LAS DIFERENTES MEDIDAS POR PARTE DE MUJERES Y DE HOMBRES.

Las personas trabajadoras de la plantilla con hijos menores de doce años tienen libertad para pedir reducciones de jornada por guarda legal y flexibilidad horaria.

Tenemos dos hombres y seis mujeres que tienen reducción de jornada por este motivo.

	SI	NO
• ¿Hacen un uso equitativo tanto mujeres y hombres de los diferentes permisos y/o medidas?	☒	☐

- Si hay diferencias, ¿suponen o generan alguna dificultad para la incorporación de las mujeres en los equipos de trabajo?

☐☒Puntos fuertes

- La empresa dispone de medidas de conciliación, accesibles y conocidas por toda la plantilla.
- Existe un uso equitativo de las medidas conciliadoras.

3. DIAGNÓSTICO

3.8 Comunicación no sexista

Nuestra intención es que la comunicación con los empleados no tenga ningún ápice de sexista por lo que hemos hecho revisión de toda la documentación de la empresa y se ha actualizado teniendo en cuenta la guía para comunicación no sexista que hemos creado.

	SI	NO
¿Tiene la organización un documento o protocolo que establezca los criterios para la comunicación no sexista? En caso afirmativo, indicar la fecha de publicación, los canales de difusión del documento y los principales objetivos alcanzados. En abril de 2021 se creó una guía de comunicación no sexista y se publicó en nuestro sistema de gestión documental.	☒	☐
¿El personal con responsabilidades en el ámbito de la comunicación, interna y externa, ha recibido formación en igualdad de oportunidades y en el uso de la comunicación no sexista? Si es así, ¿cuáles han sido las acciones formativas llevadas a cabo, el grupo el destinatario y los principales objetivos adquiridos? Si, se impartió una formación para la no discriminación por razón de sexo ni hacia el colectivo LGTBI en la que parte del temario era la comunicación no sexista.	☒	☐
A escala interna y externa, ¿se hace un uso generalizado de la comunicación inclusiva? En caso afirmativo, ilustre su respuesta con ejemplos reales. Si, en los mails y en la comunicación diaria se trabaja para que la comunicación sea inclusiva. Se hace uso de la guía de comunicación no sexista.	☐	☒
¿Las ofertas de trabajo para canales externos e internos se escriben de forma inclusiva? Si, se utiliza la comunicación inclusiva también en las comunicaciones externas.	☒	☐

Puntos fuertes

- Se trabaja y se presta atención en la eliminación del lenguaje sexista.

3. DIAGNÓSTICO

3.9 Salud laboral

Tenemos en cuenta las desigualdades en las condiciones laborales de trabajo entre mujeres y hombres:

- Evaluación del puesto de trabajo en el caso de mujeres embarazadas. Se aplican adaptaciones del puesto de trabajo y se aplican medidas preventivas específicas.
- Hay riesgos específicos en relación con los contaminantes químicos que son aplicables específicamente para mujeres.
- Algunas acciones preventivas se matizan en función de características personales independientemente del sexo de la persona. Por ejemplo, con relación a la manipulación de cargas.

Se hace formación en prevención de riesgos laborales a toda persona que se incorpora a la empresa (tanto en plantilla como por empresa de trabajo temporal). Se realiza el primer día de trabajo si no se puede hacer previamente. En la misma acogida se explica el protocolo de acoso.

Aspectos analizados:

- Cómo la gestión de la salud laboral incorpora la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.
- Protección de la maternidad y del período de lactancia.

1.- COMO LA GESTION DE LA SALUD LABORAL INCORPORA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PERSPECTIVA DE GENERO.

	SI	NO
¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud ocupacional y el PRL? En caso afirmativo, indique cómo se expresa. Si, tenemos en cuenta la salud de las mujeres en el embarazo y los riesgos que puede tener. Existe una baja por riesgo en el embarazo.	☒	☐
¿Dispone la organización de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género? En caso afirmativo, ¿en qué fecha se ha llevado a cabo? ¿Se han propuesto medidas correctivas y/o preventivas de acuerdo con los riesgos analizados para mujeres y hombres?	☐	☒
¿Tiene el personal responsable de la salud laboral formación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres? Si, el técnico responsable de la prevención tiene la formación necesaria y además disponemos de un servicio de prevención ajeno.	☒	☐
¿Conocen las personas trabajadoras los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres? En caso afirmativo, ¿a través de qué canales se ha proporcionado esta información/formación? La información se proporciona presencialmente en el momento de su incorporación a la empresa (en el momento de la acogida), a través del departamento de prevención de riesgos laborales de la empresa.	☒	☐

Presencia de mujeres y hombres en el comité de Seguridad y Salud

	SI	NO
¿Existe un equilibrio con respecto a la presencia de mujeres y hombres en el Comité de Salud y Seguridad? Lo forman cuatro hombres y dos mujeres.	☐	☒

2.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL PERIODO DE LACTANCIA

	SI	NO
¿Se conocen los puestos de trabajo o actividades que pueden representar un riesgo para las trabajadoras embarazadas o lactantes? En caso afirmativo, ¿cuáles son? Los puestos de trabajo donde se presentan riesgos para las trabajadoras embarazadas son todos los de fábrica, debido a que el nivel de ruido se considera que puede afectar al feto a partir de una semana en concreto.	☒	☐
¿Existen medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en lactancia? En caso afirmativo, ¿cuáles son las medidas preventivas implementadas? Si, se intentan adecuar las condiciones y tiempo de trabajo. Si no es posible, se activan los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, se procede a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	☒	☐
¿Se garantiza que las trabajadoras tengan conocimiento de los riesgos que su trabajo puede entrañar para su salud en estos periodos? En caso afirmativo, ¿a través de qué canales se ha proporcionado esta información/formación? Toda la información para garantizar que las trabajadoras tengan la información necesaria relativa a los riesgos que pueden tener en dichos periodos se proporciona de forma presencial en el momento de la acogida a la empresa. Además, están en la Ficha de Normas de Seguridad y Ficha de Seguridad de Productos Químicos que están a disposición de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo.	☒	☐

3. DIAGNÓSTICO

3.10 Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual es toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

La compañía tiene el compromiso de luchar contra el acoso dentro de sus dependencias y para ello, en nuestro código ético, se indica que no se toleran este tipo de actitudes. Tenemos un correo al que escribir si alguien es víctima de acoso o si alguien conoce de algún caso dentro de la compañía.

El departamento de RRHH va a realizar una formación específica para protocolos antes el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Aspectos analizados:

- 1.- Conocimiento por parte de las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- 2.- Percepción de las personas sobre la necesidad de trabajar en la prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 3.- Adopción de medidas para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 4.- Si han existido situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

1.- CONOCIMIENTO POR PARTE DE LAS PERSONAS DE LA PLANTILLA SOBRE QUÉ HACER O A QUIEN DIRIGIRSE EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

En la acogida, que se hace a todo el personal que empieza a trabajar en Sanjo (tanto personal de plantilla como de empresa de trabajo temporal), se les explica que no se toleran ningún tipo de actuaciones susceptibles de acoso. Y, en el caso de que se vean afectados por una situación de ese tipo, o vean en otros una situación así, como comunicarlo para que se tomen las medidas adecuadas.

2.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

	SI	NO
¿Existe un protocolo que establezca las acciones que deben llevarse a cabo ante posibles situaciones de acoso y acoso sexual por razón de sexo? En caso afirmativo, indicar como se expresa y la fecha de elaboración del protocolo.	☒	☐
Si, tenemos un protocolo de actuación ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.		

Este protocolo ha sido comunicado a toda la plantilla. En caso afirmativo, ¿cuáles fueron los canales? Si, se comunicó a toda la plantilla por mail y a las nuevas incorporaciones se les comunica en la formación de acogida.	☒	☐
¿Se ha incorporado el protocolo a otros documentos de la organización como el manual de acogida, código ético, etc.? En caso afirmativo, ¿en qué documentos? Si, es parte del manual de acogida.	☒	☐
¿Se ha formado al personal en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo? En caso afirmativo: ¿Cuáles han sido los colectivos que han recibido esta formación? RRHH ¿En qué fechas tuvo lugar? En el 2021 ¿Se identificaron otras necesidades a lo largo del período en el que se impartió la formación? No	☒	☐
¿Hay un equipo dedicado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso? Si, RRHH	☒	☐

Equipo destinado (personas de referencia) para la atención de situaciones de acoso.

	SI	NO
¿Tiene el equipo destinado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso una presencia equilibrada de mujeres y hombres? Si, el equipo destinado a la atención de situaciones de acoso está compuesto por la misma proporción de mujeres y hombres, siendo por tanto paritario.	☒	☐

3.- EXISTENCIA DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZON DE SEXO

	SI	NO
¿Ha sido necesaria la instrucción de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el último año?	☐	☒

Puntos fuertes

- En la empresa existe el canal de denuncia por si surge una situación susceptible de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Este canal de denuncias asegura el anonimato de la persona denunciante.
- Se dispone también de un protocolo al afecto.

PROTOCOLO ACOSO

1- IDENTIFICACIÓN

Sanjo Fineblanking Barcelona SAU, manifiesta su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora.

La dirección se compromete a poner los medios para que en la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En Sanjo nos comprometemos a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. También para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se pudiesen formular.

Tenemos un Código Ético que refleja las pautas éticas de actuación de la compañía.

Las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso no se tolerarán, y se tomarán las medidas necesarias para erradicarlas en el caso de suceder.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo. Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 (RGPD).

2.- ÁMBITO DE APROBACIÓN

Este protocolo se modificará siempre que se pueda mejorar o se deba cambiar por cualquier razón que lo justifique. No obstante, si no se producen cambios, se revisará cada cuatro años, junto con el plan de igualdad.

3.- OBJETIVOS

Con el presente protocolo, se informará a las personas trabajadoras de Sanjo Fineblanking de cómo actuar ante una situación de acoso. Pretendemos evitar todas las conductas susceptibles de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización, pretendemos conservar un entorno seguro para la totalidad de la plantilla.

En el caso de que se produzca alguna denuncia al respecto, se aprenderá de lo ocurrido y se realizarán las acciones necesarias para corregir la actitud de la persona acosadora, y tratar de evitar que se pueda repetir en el futuro una situación igual.

4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a la totalidad de la plantilla de Sanjo Fineblanking Barcelona SAU, tanto dentro de la organización como en cualquier acto externo que esté relacionado con la empresa, así como entre dos o más personas que tengan un vínculo laboral.

5.- DEFINICIONES

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige y que tenga el propósito o produzca atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual i las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios grotescos sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concertar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer peticiones de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas sobre el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficas, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a las peticiones sexuales o perder beneficios o condiciones de trabajo.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc... con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad

Ejemplos:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- Insultos basados en el sexo i/o orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo
- Utilizar formas ofensivas para dirigirse a otra persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Acoso ambiental por razón de sexo.

Acoso laboral, psicológico, moral o mobbing: conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas y ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica, atentando contra su dignidad (por ejemplo juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes).

Discriminación: Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, etcétera).

6.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

En caso de denuncia, este protocolo garantiza que velamos por el bienestar de las personas trabajadoras.

Se realizará un proceso ágil, imparcial y riguroso. Además aplicaremos el principio de participación y de confidencialidad.

Tal y como indica el convenio Siderometalúrgico: **Pacto Complementario 4º. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral:**

“La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa”.

7.- PREVENCIÓN

Este protocolo se hará llegar a la totalidad de la plantilla y se facilitará a toda persona que entre en la organización en el momento de la acogida, acto que se realiza el primer día de trabajo.

Se estudiará la realización de futuras campañas de concienciación que se facilitarán a los trabajadores vía boletines, colgándolas en la web corporativa o a través del portal del empleado.

Además, indicamos a continuación una serie de medidas preventivas que vamos a adoptar:

Tolerancia cero: Esta organización:

- Está comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
- No tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, clientes, proveedores y cualquier otra persona vinculada de alguna forma a la empresa.

- Velar por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
- Aplica, de manera diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dispone de un protocolo de actuación contra el acoso para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
- Facilita información y formación a las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
- Arbitra procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
- Aplica medidas disciplinarias severas ante situaciones probadas de acoso.
- Pone a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad en el procedimiento de investigación.

Formación: Este protocolo se difundirá al total de la plantilla para su conocimiento por parte de todos y todas. De esta forma, las personas trabajadoras serán conocedoras de las actitudes no tolerables y los mecanismos que existen para tomar medidas inmediatas si se es víctima o se tiene conocimiento de algún caso dentro de la organización.

Plan de igualdad: El plan de igualdad es una herramienta esencial para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

Riesgos psicosociales: Se debe garantizar que la salud de las personas trabajadoras no sea dañada durante la relación laboral. El artículo 14 de la LPRL establece el derecho de las personas trabajadoras a la salud, así como el deber del empresario de protección de la salud de las personas trabajadoras.

8.-PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

Existe un canal externo, un enlace en el que se puede denunciar una situación de acoso, dicha cuenta es:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/9a61b225-eb12-4e39-9a51-211b09a9e2a7>

Otra forma de efectuar una denuncia es comunicarse directamente con RRHH para iniciar el protocolo.

Una denuncia, dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa para la que se creará un comité de investigación que estará formado por una persona de recursos humanos y un miembro de la dirección. Si cualquiera de las partes lo solicitase, también

puede formar parte un miembro del comité de empresa, con la debida formación en estas materias.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse de interés para la aclaración de lo ocurrido. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

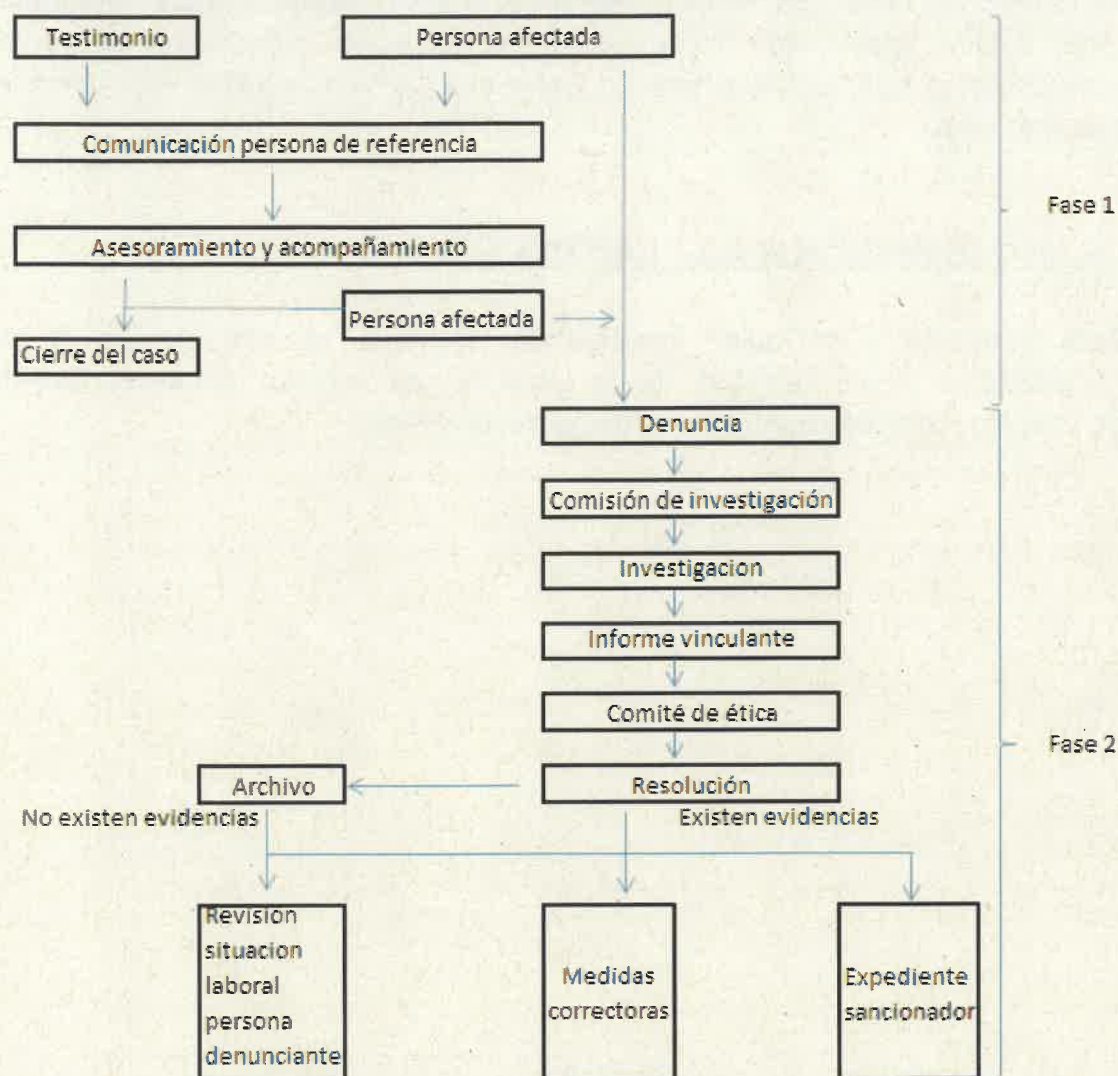
La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

VÍA DE RESOLUCIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO



La fase 1 se tiene que resolver en máximo 3 días laborables.

La fase 2 tendrá una duración de 20 a 30 días laborables.

9.-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todos los casos de denuncias deben seguir el protocolo y acabar con un informe vinculante que se deberá escalar al comité de ética.

El régimen sancionador será el indicado en el convenio de la empresa, y lo estipulado en la LISOS (Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

Ante un caso de acoso demostrado, se procederá al despido procedente de la persona acosadora.

El convenio de empresa, estipula que tanto el acoso sexual como el moral por parte de los compañeros y compañeras o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

10.-INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

Este protocolo y cualquier modificación posterior, se entregará para su conocimiento a la totalidad de la plantilla por medios como el correo electrónico, boletines internos o el portal del empleado.

4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

A través del plan de igualdad se establecen una serie de medidas, después de llevar a cabo el diagnóstico de la situación. Estas medidas sirven para lograr la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Las medidas de actuación son la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las empresas y sus objetivos son:

- Intentar eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- Continuar con la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	
Revisar y corregir el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo haciendo uso de lenguaje inclusivo.	
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN	Mediante la utilización de un lenguaje inclusivo, se busca garantizar que no existan preferencias de género a la hora de acceder a la empresa.
DESTINATARIOS	Futuras/os candidatas/os
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comprobar que se ha realizado la revisión

MEDIDAS	
Hacer seguimiento del numero de hombres y mujeres por grupos profesionales e informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión.	
OBJETIVO	Equilibrar la composición de la plantilla.
DESCRIPCIÓN	Hacer seguimiento de las variaciones que se vayan produciendo en la plantilla para intentar equilibrar el numero de hombres y mujeres.
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Semestral durante la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Elaborar un informe semestral y trasladarlo a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

MEDIDAS	
Hacer seguimiento de las promociones que se realicen en la empresa e informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión.	
OBJETIVO	Garantizar la igualdad en las promociones.
DESCRIPCIÓN	Hacer seguimiento de las promociones que se vayan produciendo en la plantilla para intentar equilibrar el numero de hombres y mujeres.
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Semestral durante la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Elaborar un informe semestral y trasladarlo a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

MEDIDAS	
Realizar una nueva formacion de igualdad de oportunidades.	
OBJETIVO	Garantizar el trato al personal en igualdad de oportunidades
DESCRIPCIÓN	Realizar una formación en igualdad de oportunidades para todo el personal.
DESTINATARIOS	Mandos intermedios y dirección.
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Numero de personas formadas en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	
Realizar el registro retributivo de la empresa	
OBJETIVO	Seguimiento anual de los salarios para detectar brechas salariales
DESCRIPCIÓN	Realizar el registro retributivo anual.
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Registro salarial e informe del resultado.

MEDIDAS	
Hacer recordatorios de la existencia del canal de denuncias y del protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo	
OBJETIVO	Que el personal sepa de la existencia del canal y del protocolo.
DESCRIPCIÓN	Se enviará por mail anualmente el protocolo de acoso y el recordatorio de cual es el canal de denuncias.
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Envío del mail y numero de personas a las que se les ha enviado.

MEDIDAS	
Revisar toda la documentacion de prevención de riesgos para corregir lenguaje sexista si lo hubiese.	
OBJETIVO	Que no haya lenguaje sexista en la documentacion.
DESCRIPCIÓN	Se revisará toda la documentación y se corregirá todo el lenguaje que no corresponda con la igualdad de género.
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Puntual durante la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Número de documentos revisados.

MEDIDAS	
Difusión del nuevo Plan de Igualdad en la web de Sanjo	
OBJETIVO	Que todo el personal tenga acceso al Plan
DESCRIPCIÓN	Se colgará en la web de Sanjo el segundo Plan de Igualdad una vez aprobado por el Departament de Treball
DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RECURSOS	Humanos y materiales
RESPONSABLES	RRHH
TEMPORALIZACION	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Si se ha difundido el Plan

5. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN CONTINUA.

La evaluación del Plan de Igualdad nos permite prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que pudiese haber o generarse en la organización.

Las evaluaciones que se vayan realizando, nos dotarán de aprendizajes y nuevas ideas que se utilizarán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados, implicar y motivar a la organización.

Nos permitirán detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo con ello a promover y mantener la igualdad en nuestra compañía.

Podremos conocer los progresos que se van realizando, reconducir las desviaciones y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.

Una vez realizadas las acciones oportunas, podremos ver el nivel de cumplimiento y la implicación del personal.

El plan de igualdad persigue los siguientes objetivos:

- Mantener la no discriminación en el número de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla de la compañía.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Garantizar el sistema retributivo para que no genere discriminación por razón de sexo.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, las partes han acordado disolver la Comisión de Igualdad y constituir la Comisión de Seguimiento, que quedará constituida de la siguiente manera:

En representación de la empresa:

- Elena Cruz
- Nuria Cruz
- David Botines
- Maika Casado
- Jordi Bogunyà

En representación de la Plantilla:

- Alicia Reina
- Juan José Partida
- Miguel Agua
- Joan Querol
- Setefilla Zapata

La comisión de seguimiento se reunirá semestralmente. En la evaluación, se recogerán los resultados conseguidos durante la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados. Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad.

Las funciones de la comisión de seguimiento son:

- Control de la puesta en marcha de las acciones negociadas en el Plan de Igualdad.
- Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de los datos recogidos a través de los indicadores negociados en el Plan.
- Valoración de las acciones, así como indagar cuales no se han aplicado y el por qué.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos.
- Identificar los aspectos de mejoras y proponer medidas de mejora.

La Comisión de Seguimiento ha decidido nombrar a una persona responsable de Igualdad que será Maika Casado, a quien le corresponderá:

- Asegurar la implantación del Plan de Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Notificar los plazos de los seguimientos y evaluaciones de la Comisión de seguimiento.
- Divulgar y dar a conocer el Plan de Igualdad entre toda la plantilla presente y futura de la Empresa.
- Recibir y dar curso a las sugerencias y reclamaciones en materia de igualdad

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art.9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de que fuese preciso modificar el plan de igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que realizará los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

7. DIFUSION DEL PLAN.

Este Plan de Igualdad, se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de la situación de partida, tendentes a alcanzar en Sanjo Fineblanking Barcelona la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, a evitar la discriminación por razón de sexo.

Por lo tanto, este Plan se difundirá a todas las personas que trabajan en esta compañía a través de los diferentes canales y herramientas de las que disponemos, como mails, circulares y reuniones.

Los resultados de las evaluaciones anuales también serán difundidos por los mismos medios y a toda la plantilla. Cualquier persona trabajadora podrá proponer nuevas acciones y/o estrategias.

Tenemos la pretensión de que este Plan suponga la base y la guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestra organización, y que suponga una construcción conjunta de dichos valores entre toda la plantilla.

8. FIRMA DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Alicia Reina

Juan José Partida

Miguel Agua

Joan Querol

Setefilla Zapata

Elena Cruz

Nuria Cruz

David Botines

Maika Casado

Jordi Bogunyà

