



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

COMSA S.A.U. 2023



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO. COMSA SAU

Índice

1.	Introducción y Presentación de la empresa	3
2.	Marco Normativo	7
3.	Plan de Igualdad.	9
3.1.	Ámbitos de actuación	9
3.2.	Fases del Plan.....	11
4.	Diagnóstico	16
4.1.	Ámbito 1: Política de Igualdad de Oportunidades.....	16
4.2.	Ámbito 2: Políticas de impacto en la sociedad i de RSC	22
4.3.	Ámbito 3: Comunicación, Imagen i Lenguaje	28
4.4.	Ámbito 4: Representatividad de las mujeres i distribución del personal.....	35
4.5.	Ámbito 5: Desarrollo.....	53
4.6.	Ámbito 6: Retribución.....	87
4.6.1.	Auditoria Salarial.....	95
4.7.	Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.....	137
4.8.	Ámbito 8: Condiciones laborales	142
4.9.	Ámbito 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	145
4.10.	Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo	153
5.	Percepción de la Plantilla.....	159
6.	Plan de Acción.....	165
6.1.	Acciones en materia de igualdad.....	166
7.	Seguimiento y evaluación	184
8.	Anexo.....	195

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El plan de igualdad entre hombres y mujeres se sustenta en los ámbitos.

- 1- **Ámbito Personal:** El plan aplica a todas las personas que trabajan en la organización.
- 2- **Ámbito Territorial:** El plan se aplica a nivel nacional.
- 3- **Ámbito Temporal:** La vigencia del Plan es de 1,5 años, plazo no superior a los 4 años, como establece la normativa vigente RD 901/2020. Periodo: de 2023 hasta 2024.

Denominación social	COMSA
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U)
Dirección	C/ Viriat, 47 6ª planta 08014 Barcelona
Teléfono	933 662 100
Fax	934 305 342
E-mail	
Página Web	www.COMSA.com
Actividad/es principal/es	Construcción, Ferroviario, Ingeniería
N.º de centros de trabajo	35

COMSA SAU es la empresa del grupo COMSA Corporación especializada en la construcción de infraestructuras ferroviarias y obra civil. Fundada en 1891, la compañía ofrece un servicio integral en los ámbitos de construcción y mantenimiento de alta velocidad, líneas convencionales, metros y tranvías. Asimismo, en obra civil, COMSA ejecuta y conserva carreteras, edificios e instalaciones, urbanización, obras hidráulicas y proyectos portuarios y aeroportuarios.

La historia del grupo COMSA se remonta a 1891, año en el que José Miarnau Navás constituye una pequeña sociedad para la realización de trabajos ferroviarios. En sus primeros años, la compañía centra su actividad en los trabajos de vía y renovación de estaciones, ganándose en poco tiempo el reconocimiento de las principales compañías ferroviarias de la época.

En los años 30 la empresa traslada su sede de Reus a Barcelona y se transforma en sociedad anónima con el nombre de Hijos de José Miarnau Navás. Bajo el mando de la segunda generación familiar, expande su negocio por toda Cataluña.

Finalizada la Guerra Civil, la empresa participa en la reconstrucción del país y durante los años 40 diversifica su actividad hacia otras áreas de la ingeniería civil, como la construcción de carreteras, puentes y edificios.

A finales de los años 50 la tercera generación familiar toma el relevo y en 1964 la empresa pasa a denominarse Construcciones Miarnau. Esta etapa se caracteriza por la mecanización de los trabajos, especialmente ferroviarios, proceso que la compañía afronta con éxito incorporando maquinaria especializada.

En la década de los 60 y 70 consolida la diversificación de su negocio y comienza su expansión geográfica por toda España, primero en Madrid y Valencia y posteriormente en otras zonas. Coincidiendo con este crecimiento, la empresa pasa a denominarse COMSA.

En los años posteriores COMSA continúa apostando por la innovación tecnológica y en 1982 incorpora el Tren de Renovación Rápida de vía (TRR), único en España hasta la fecha y que supuso un salto cualitativo en los trabajos ferroviarios.

En los años 90 se produce la entrada progresiva de la cuarta generación a la vez que se inicia la internacionalización en países como Portugal, Argentina o Chile. Con el cambio de siglo, COMSA incrementa su presencia internacional, operando en una decena de países, y diversifica su negocio hacia actividades como el medio ambiente, el transporte por ferrocarril, las energías renovables o las concesiones.

La integración con la ingeniería EMTE en 2009 permite conformar uno de los principales grupos de infraestructuras e ingeniería de España. Actualmente, COMSA Corporación está presente en más de veinte países y cuenta con un amplio reconocimiento internacional, fruto de su centenaria experiencia en el desarrollo de infraestructuras, especialmente ferroviarias.



En la actualidad, COMSA Corporación, grupo al cual pertenece COMSA, es el segundo grupo español no cotizado en el sector de las infraestructuras y la ingeniería. El grupo empresarial suma una facturación de 1.265 millones de euros, gestiona una plantilla de más de 7.500 personas y cuenta con presencia en más de 20 países. COMSA Corporación está organizada en tres áreas de negocio: Infraestructuras e Ingeniería, Servicios y Tecnología; y Concesiones y Energías Renovables.

La misión, visión y valores quedan reflejados en la Memoria anual y proyectos que desarrolla la organización:

Misión

Ofrecer a la sociedad servicios integrales de infraestructuras, ingeniería industrial, mantenimiento, y promoción y concesión de infraestructuras, bajo los principios de la profesionalidad, calidad e innovación, dando cumplimiento así a las necesidades de clientes y fomentando un entorno de desarrollo humano en un marco de crecimiento rentable y sostenible.

Visión

Ser líderes, consolidando la rentabilidad de las diversas áreas de actividad e impulsando el crecimiento internacional, en línea con el objetivo de contribuir al progreso económico, tecnológico y social.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

“ La cultura de COMSA Corporación tiene su base en nuestra misión, visión y valores.

MISIÓN

Ofrecer a la sociedad servicios integrales de infraestructuras, ingeniería industrial, mantenimiento, y promoción y concesión de infraestructuras, bajo los principios de la profesionalidad, calidad e innovación, dando cumplimiento así a las necesidades de clientes y fomentando un entorno de desarrollo humano en un marco de crecimiento rentable y sostenible.



Nueva sede corporativa de Natura Bissé, Cerdanyola del Vallès (España).

VISIÓN

Ser líderes, consolidando la rentabilidad de las diversas áreas de actividad e impulsando el crecimiento internacional, en línea con el objetivo de contribuir al progreso económico, tecnológico y social.



Diseño, suministro e instalación de Sistemas Inteligentes de Tráfico (ITS) en el Corredor Bogotá - Villavicencio (Colombia).

Valores

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

NUESTROS VALORES



Visión global

COMSA Corporación trabaja con una estrategia basada en impulsar las sinergias entre las diferentes líneas de negocio con el fin de proporcionar a sus clientes un servicio integral con soluciones de alto valor añadido, potenciando así la fortaleza del grupo.



Enfoque al cliente

Concentra los esfuerzos en satisfacer las necesidades de sus clientes con soluciones innovadoras que permitan superar sus expectativas.



Orientación a resultados

Con el fin de posicionar a COMSA Corporación como grupo de referencia en el sector, está orientada a la consecución de rigurosos objetivos, asegurando una gestión eficiente de sus recursos.



Equipo humano

En tanto que las personas son uno de los principales activos de la corporación, el grupo potencia su talento como garante del éxito colectivo.



Excelencia e iniciativa

COMSA Corporación basa la excelencia en la profesionalidad y en el talento de su equipo humano, en la búsqueda de nuevas oportunidades y en el compromiso de proporcionar las mejores soluciones a cada cliente, ejecutando los proyectos con los máximos estándares de calidad.



Innovación y tecnología

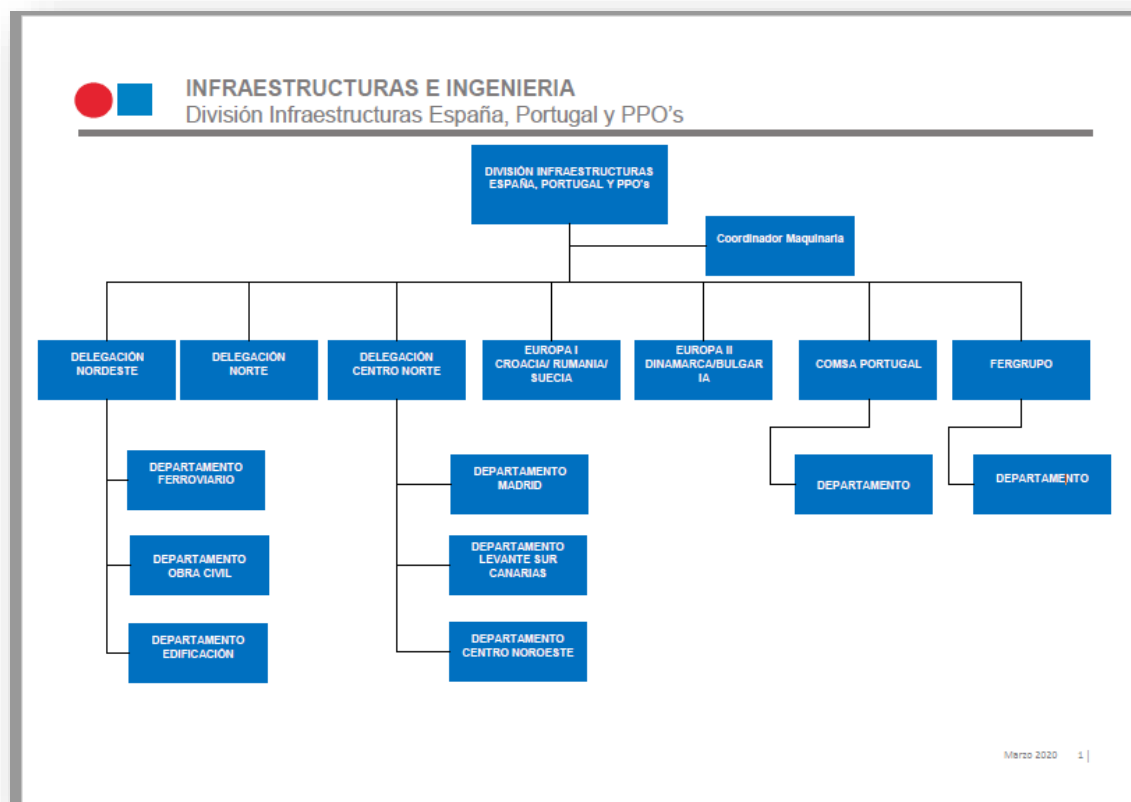
La especialización tecnológica es un activo integrante de la cadena de valor que permite ofrecer a los clientes soluciones avanzadas para anticiparse a sus necesidades y mejorar la eficiencia de sus proyectos.



Responsabilidad con el entorno

El grupo está plenamente comprometido con la sociedad y con el medio ambiente en todas sus actividades.

Organigrama



2. MARCO NORMATIVO

La empresa tiene la sensibilidad y la voluntad de desarrollar el Plan de Igualdad, así como de implementar acciones de igualdad para cumplir con las leyes vigentes. El incumplimiento del marco normativo puede comportar consecuencias económicas y también en la imagen de la empresa. En referencia al clima laboral la no integración de la igualdad puede ocasionar un clima tenso y relaciones laborales dificultosas y poco aconsejables.

La empresa tiene la voluntad de cumplir con todas las leyes y normativas que enriquecen su actividad empresarial. Las leyes que destacar que configuran y preservan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres .
- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres).
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, en donde se prohíbe la discriminación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro.
- RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo

El convenio al que se adscribe la empresa es el convenio colectivo de trabajo de la construcción y obras públicas de diferentes provincias, se coge como referencia el de la provincia de Barcelona por su incidencia en el número de personas trabajadoras, para los años 2017-2021. (Código de convenio núm. 08001065011994).

El Capítulo VII está dedicado a la Igualdad de oportunidades y más concretamente en el artículo 72. *Igualdad de oportunidades y no discriminación. En el artículo se cita la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el principio de igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:*

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Por lo tanto, en el Convenio colectivo, se especifica la necesidad de desarrollar un Plan de igualdad y se acuerda el principio de no discriminación en las relaciones laborales según el Estatuto de los trabajadores y la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de marzo del 2007. Todos estos ámbitos quedarán analizados en este Plan de igualdad de género y se indicarán las acciones pertinentes para mejorar la situación en materia de no discriminación en la empresa.

3. EL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es una estrategia empresarial, destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Es una herramienta que puede ayudar a las empresas a disfrutar de un entorno laboral más igualitario.

COMSA SAU obtiene con su Plan de Igualdad un soporte práctico para transformar y mejorar la organización incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a su ética empresarial. Tener una herramienta mediante la cual se desarrollan una serie de actividades planificadas. Su objetivo es establecer las condiciones necesarias para que tanto mujeres como hombres ejerzan libremente sus derechos, sin privilegios ni obstáculos por razones de sexo.

3.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

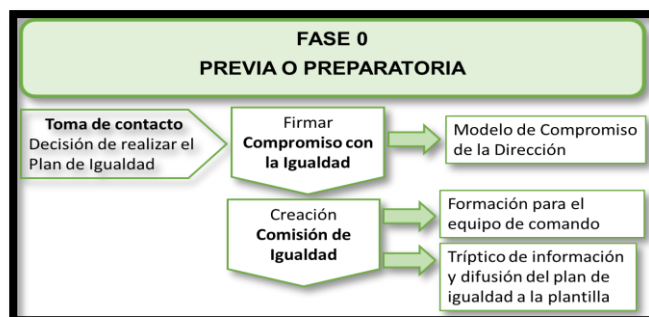
El Plan de Igualdad se estructura en diferentes ámbitos de actuación. Se propone evaluar la organización desde 10 ámbitos diferentes que cubren todo el sistema integrado que la conforman y se recomienda desarrollar todas las actuaciones teniendo como referencia los 10 ámbitos de actuación.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	
ÁMBITOS	OBJETIVOS
1. Política de igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar cómo la organización contribuye a alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema. La incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientela, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la empresa y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Valorar cómo la organización da visibilidad a las mujeres y su contribución a los resultados y

	al éxito organizativo. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado en la comunicación escrita y oral.
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección del personal (promoción interna o externa), en la formación del personal y en la evaluación del rendimiento.
6. Retribución	Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a la prestación de un trabajo de igual valor les corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo y la existencia de mecanismos para detectar, prevenir y actuar ante estos comportamientos.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no hay discriminación por razón de género en el tipo de contrato y de jornada que realizan las personas.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Comprobar si las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de organización tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos y la adecuación de los lugares de trabajo y de los espacios, a las características y necesidades de las mujeres.

3.2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase 0. Previa o preparatoria



En esta fase se establecen las bases que nos ayudaran a implementar la igualdad de oportunidades de género globalmente. Tomando las decisiones necesarias y acompañadas de las acciones correspondientes.

COMSA SAU firmó el compromiso de la Dirección, para establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su empresa. En las políticas y prácticas de RRHH, cómo la selección, formación, promoción, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de la empresa, también en las políticas retributivas, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la comunicación no sexista. Asimismo, el compromiso de promover condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de sexo, y de otras conductas discriminatorias, estableciendo procedimientos para su prevención y dando respuesta a cualquier conducta de acoso y/o discriminación, denuncias o reclamaciones que se produzcan dentro de ella.

El compromiso de la dirección se llevará a la práctica mediante la implantación del Nuevo Plan de igualdad para garantizar que en COMSA SAU existe un entorno laboral equitativo.

Después del compromiso por parte de la dirección de la empresa se ha constituido la Comisión de igualdad de oportunidades en fecha 19 de Julio del 2021. Las 8 personas que componen la Comisión representan a la empresa y la representación legal de la plantilla de forma equitativa. Estas personas tienen el compromiso de garantizar la adopción de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del Plan de Igualdad.

En la Fase previa o preparatoria se han cumplido los objetivos establecidos. COMSA SAU transmite la motivación suficiente para implementar el Plan de igualdad y por ello identifica a las personas más adecuadas para liderarlo. En las reuniones iniciales al desarrollo del Plan, se ha podido captar la implicación y la posterior dedicación para obtener la información necesaria para diagnosticar la situación en que se encuentra la empresa en materia de género y plantear acciones de mejora en un futuro próximo.

Firma del compromiso

Para iniciar el proceso de integración de la Igualdad a la empresa, con ciertas garantías de éxito, es fundamental partir del compromiso de la Dirección de la empresa, reconociendo por escrito formalmente la igualdad como uno de los principios básicos, la voluntad de aplicarlo en la organización y la cesión de los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Con el objetivo de favorecer el buen clima para el proceso de cambio que se ha iniciado, es recomendable comunicar esta decisión a la totalidad de la plantilla de la empresa identificando el canal más idóneo, o bien, el más utilizado por la empresa para sus comunicaciones con las personas trabajadoras.

Creación de la Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora

Una vez firmado el compromiso, se establece qué persona o personas lideran el proceso internamente. Crear un Grupo de trabajo permanente de Igualdad (Comisión de igualdad que impulse la elaboración, implantación y especialmente el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad). Su composición está en función de las características de la empresa y que tiendan a una representación paritaria entre mujeres y hombres. La composición de la Comisión de Igualdad de COMSA SAU la forma las siguientes personas:

- Montserrat López Crespo
- Alejandro Andrade Abad
- Javier Cañamares Martínez.
- Sergio Morán Sepulveda
- Pilar Ríos García
- Marta Morral Serrat
- Enrique Molina García
- Juana Martínez Quesada

Como asesores por parte de la RLT están:

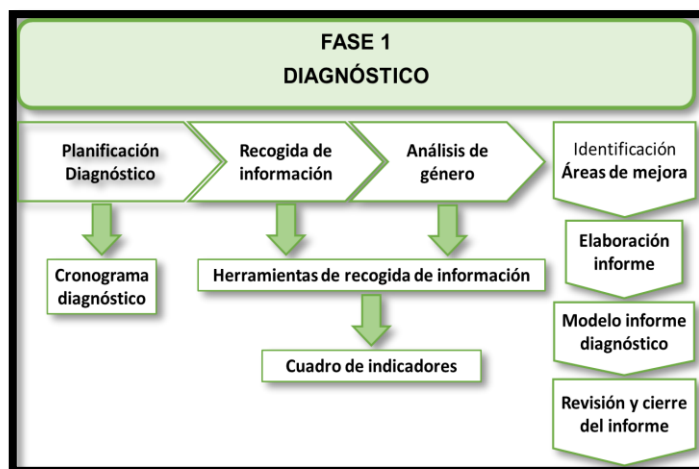
- María del Pilar Expósito Cortés (Asesor CC.OO Habitat).
- Esther Espigares Martínez (Asesor UGT FICA).

Como asesores por parte de la empresa están:

- Luís Álvarez López
- Álvaro Ponce Montalvo

La elección de las personas que componen la Comisión de Igualdad facilitará la operatividad del grupo.

Fase 1. Diagnóstico



La fase de diagnóstico indica cuál es el punto de partida de la empresa respecto a la integración de la igualdad de género. Mediante un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa, se pretende obtener información para identificar cualquier obstáculo que pueda existir que impida o dificulte la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la misma.

El diagnóstico tiene en cuenta todos los procesos internos, las políticas de gestión de RRHH, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. Se obtendrá información y se analizarán los diferentes aspectos resumidos en los 10 Ámbitos de Actuación descritos en el punto anterior, que permitirá identificar las áreas de mejora en cada uno de los ámbitos. Se recoge a este respecto en cada uno de los ámbitos abordados, una tabla resumen a modo de apoyo y con carácter no vinculante, donde se refleja tanto aquellas acciones que la empresa ya está llevando a cabo, como posibles acciones de mejora identificadas.

Se ha seguido la siguiente secuencia metodológica para realizar el Diagnóstico.

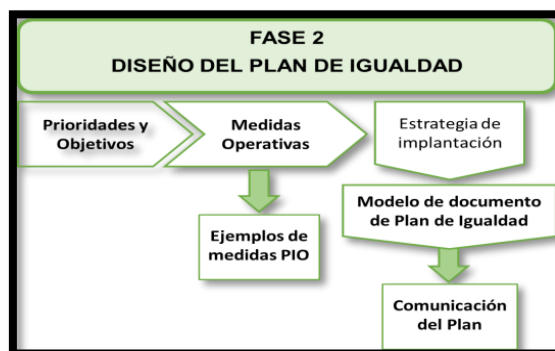


Al finalizar esta Fase se consigue como resultado un informe que nos ofrece una panorámica de la situación de la igualdad en la empresa, incluida la identificación de aquellas áreas y aspectos que tienen que ser trabajados. Es un documento adaptado a la realidad de la empresa y participado por la representación de todas las partes, a través de la Comisión de Igualdad.

La recogida de información de la empresa, tanto cuantitativa como cualitativa, permite hacer un análisis de la situación en la que se encuentra COMSA SAU en materia de género. La

evaluación de los diferentes ámbitos de actuación permite identificar las áreas de mejora que formaran parte del Plan de Acción.

Fase 2. Diseño del Plan de Acción



El Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres que trabajan en ella y contribuir con los servicios que ofrece, con las relaciones con las empresas proveedoras, colaboradoras y su clientela, compartiendo el mismo objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Se diseña el Plan de acción identificando los objetivos y prioridades a llevar a cabo, planteando las acciones a desarrollar, como medidas operativas para conseguir los objetivos. También asignar los recursos humanos, materiales y económicos para la estrategia de implantación y comunicar el plan de acción a la totalidad de la plantilla. Siguiendo la siguiente secuencia metodológica:



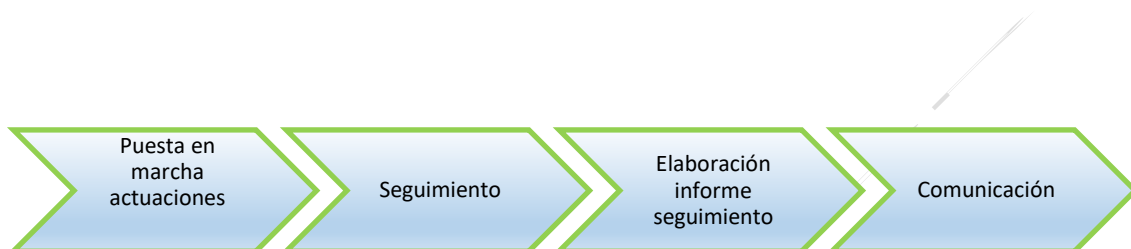
Cuando concluya esta fase tendremos claramente establecida la que será la estrategia de intervención de la empresa para avanzar en la Igualdad de género, a través del Plan de Igualdad. Obtendremos un documento de carácter estratégico que nos definirá las medidas operativas y acciones a desarrollar.

La comunicación del Plan de Igualdad será un punto importante para integrar el Plan de Igualdad en la estrategia empresarial de la empresa. Se comunicará a la totalidad de la plantilla, así como a los agentes con los que se relaciona, cuando así se requiera (clientela, empresas proveedoras, organizaciones colaboradoras), la voluntad de implantar el Plan de igualdad y las medidas para hacerlo efectivo, con el objetivo de avanzar en un modelo de empresa comprometida con la igualdad. Dentro del Plan de Acción se tendrá en cuenta la inscripción de Plan de Igualdad en el registro correspondiente, la presentación de los resultados obtenidos al Comité de dirección y

la comunicación de los resultados obtenidos, como la formación en sensibilización a toda la plantilla.

Fase 3. Implementación y seguimiento

En la tercera fase implementamos las actuaciones planificadas en el plan, respetando las condiciones previstas, o bien haciendo los ajustes pertinentes. Se iniciará el seguimiento utilizando los indicadores definidos para cada una de las actuaciones para posteriormente hacer las evaluaciones correspondientes con tal de asegurar la rigurosidad del proceso.



Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de acción será prioritario, también será importante realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan de Igualdad para poder detectar posibles desajustes y reorientar las acciones que haga falta según los 10 ámbitos trabajados en el proceso de implementación del Plan de Igualdad. Cabe resaltar que el sistema de seguimiento es una parte esencial de la implantación del Plan de Igualdad, ya que permitirá internamente obtener información de su desarrollo y externamente dar cuenta de su implementación y los avances ocurridos.

El seguimiento se configura como un sistema que contempla los objetivos, contenidos, metodología, herramientas de trabajo, agentes y calendario de realización. Este sistema tiene que ser dinámico y flexible y tiene que acompañar al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, en cambio sí de verificación del trabajo realizado. Es, en resumen, una herramienta que tiene que servir para conocer el nivel de consecución de los objetivos planteados, obtener los datos y la información necesaria para analizar y reflexionar sobre el propio plan y sus resultados, ejercicios que se llevarán a cabo posteriormente en el marco de evaluación.

4. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de COMSA SAU se realizará teniendo en cuenta todos los procesos internos y las diferentes áreas en los cuales se desarrollan variedad de procesos y actividades de diferente naturaleza.

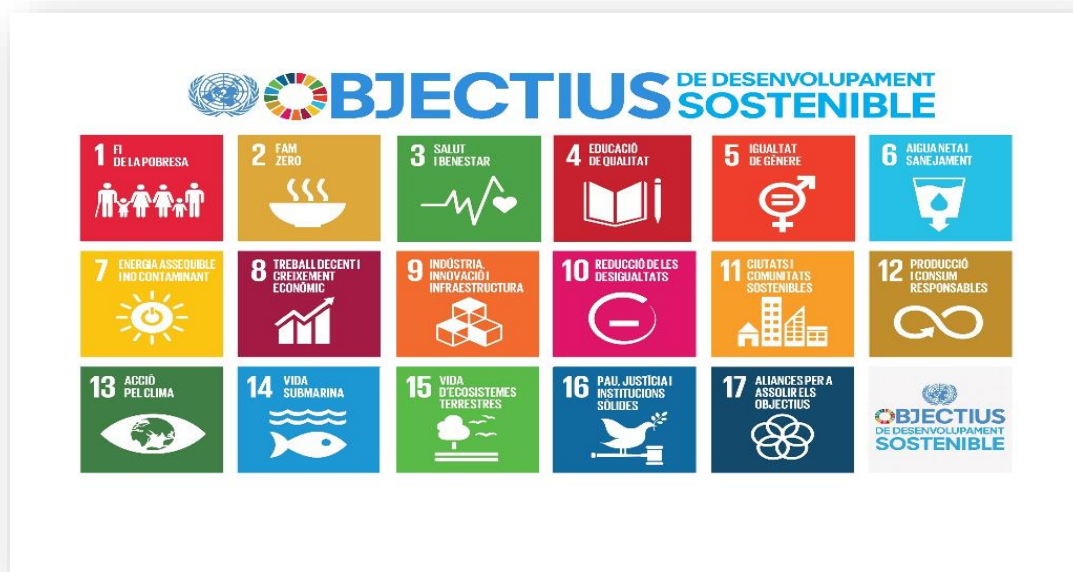
Mediante el estudio cuantitativo y cualitativo, y la percepción de la plantilla sobre la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades de género, se ha obtenido información para identificar aspectos de mejora, utilizando una serie de indicadores que abarcan los siguientes 10 ámbitos de actuación:

ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este ámbito hace referencia a la concienciación y sensibilización que hay en la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Se valora el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura organizativa. Valora el compromiso y la implicación de todo el personal de la empresa.

La organización está desarrollando los ODS (Objetivos de Desarrollo sostenible). COMSA SAU trabaja para generar valor compartido con los grupos de interés, para contribuir al desarrollo sostenible de las regiones en las que desempeña su actividad, y, a la vez, impulsar el cuidado del entorno ambiental y social. La organización sigue avanzando en el diseño de soluciones de valor añadido respetando el medio ambiente y sumando aportaciones a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de objetivos relacionados con el desarrollo sostenible creados por las Naciones Unidas y promovidos por la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 es una agenda transformadora que pone la igualdad y la dignidad de las personas en el centro y es una llamada para cambiar nuestro estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente y a las personas.



Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, existe el ODS 5 que COMSA SAU identifica como un objetivo importante para fomentar la igualdad de oportunidades.



ODS 5 - Igualdad de género: COMSA Corporación trabaja para fomentar la igualdad de oportunidades.

Para ello, en la selección y en la promoción de talento se valora la meritocracia y la diversidad. Además, a pesar de la tradicional masculinización del sector, el grupo ha decidido implantar un nuevo criterio de selección, mediante el cual, ante igualdad de condiciones entre candidatos, se da prioridad a la contratación o la promoción femenina.

Compromiso de la dirección

La dirección está comprometida con la igualdad de oportunidades de género, COMSA SAU dispone de un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, el compromiso de la dirección es seguir avanzando en políticas de igualdad y el presente Plan de igualdad, pretende fortalecer el compromiso y seguir desarrollando actuaciones de igualdad de género.

Una de las acciones que se han desarrollado ha sido la comunicación a toda la plantilla de que la organización está comprometida con el valor de la igualdad.

Se hizo una campaña de sensibilización dirigida a todo el personal de COMSA SAU.

La campaña estaba enmarcada por los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. En especial el número 5, dedicado a la igualdad de género.



COMSA
CORPORACIÓN

5
IGUALDAD DE GÉNERO

Comprometid@s con:

- ✓ La no discriminación por razón de sexo, raza y religión.
- ✓ La prevención frente al acoso sexual y laboral.
- ✓ El trato igualitario y la promoción del talento, sin distinción de sexo.
- ✓ El talento sin etiquetas.
- ✓ La igualdad como un valor para la empresa y un derecho a defender entre todos.

"Convirtamos el reto de la igualdad en una oportunidad"

Consulta el Protocolo para la prevención del acoso y otras conductas discriminatorias en:
Portal Corporativo > Gestor Documental > Área de RRHH > Protocolo Prevención Acoso

Comisión de Igualdad

Se ha constituido la Comisión de Igualdad, con representación de la dirección, las unidades organizativas más representativas y la representación sindical. Queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad por:

NOMBRE	REPRESENTACIÓN
Montserrat Lopez Crespo	Representación personas trabajadoras
Alejandro Andrade Abad	Representación personas trabajadoras
Javier Cañamares Martinez	Representación personas trabajadoras
Sergio Moran Sepulveda	Representación personas trabajadoras
Pilar Rios García	Representación de la empresa
Marta Morral Serrat	Representación de la empresa
Enrique Molina García	Representación de la empresa
Juana Martínez Quesada	Representación de la empresa

En caso de no poder acudir alguna de las cuatro personas que se designan como representación legal de la plantilla, se acuerda que asistirá:

- Nekane Olabarría Morondo
- Alejandro García-Argudo Gómez

Se designa el cargo de presidencia y secretariado:

- Presidente/a: Alejandro Andrade
- Secretario/a: Juana Martínez Quesada

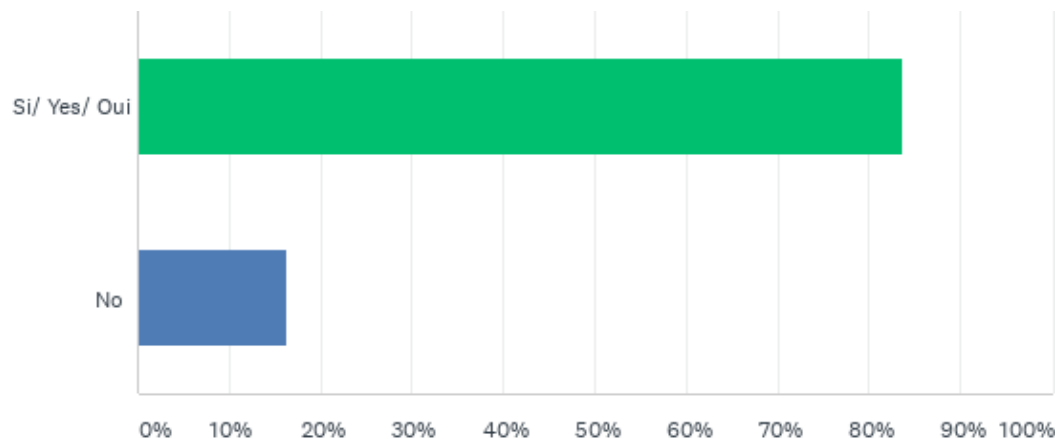
Un primer análisis permite afirmar que la representación de la comisión de igualdad es totalmente paritaria, el 50% de mujeres y el 50% de hombres componen la comisión, así como la representación por parte de la empresa, que son 4 personas, igual que la representación de las personas trabajadoras.

Se acuerda que la comisión se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año y adicionalmente de forma extraordinaria siempre que sea convocada. En el proceso de elaboración del Plan de igualdad se reunirá en el momento de la constitución de la comisión, para la aprobación del diagnóstico y las acciones de mejora del Plan de igualdad.

Se ha analizado la percepción de igualdad entre la plantilla, como metodología de trabajo de este Plan de igualdad. El análisis permite obtener la opinión del personal en referencia a las cuestiones planteadas integradas en los 10 ámbitos de actuación.

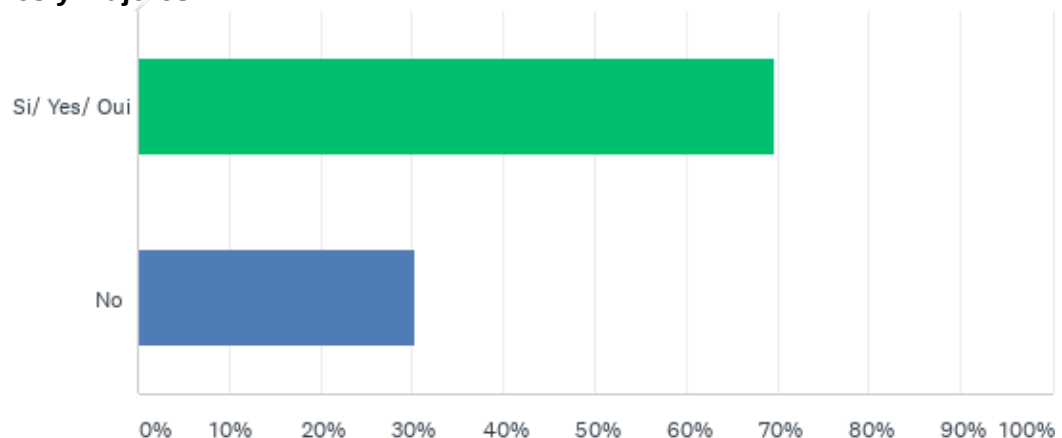
Cuando se ha preguntado a la plantilla de la empresa si sabe qué implicaciones tiene la implantación de un plan de igualdad en la empresa, ha contestado SI, un 83,61% y NO un 16,39%. Más de un 80% de la plantilla ha respondido de forma afirmativa, por lo tanto, se valora de forma positiva las campañas de sensibilización y las informaciones que se han hecho llegar al personal. También se debe tener en cuenta el 16% que no sabe las implicaciones que tiene la implantación de un Plan de igualdad, seguramente por estar desinformado/a.

¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?



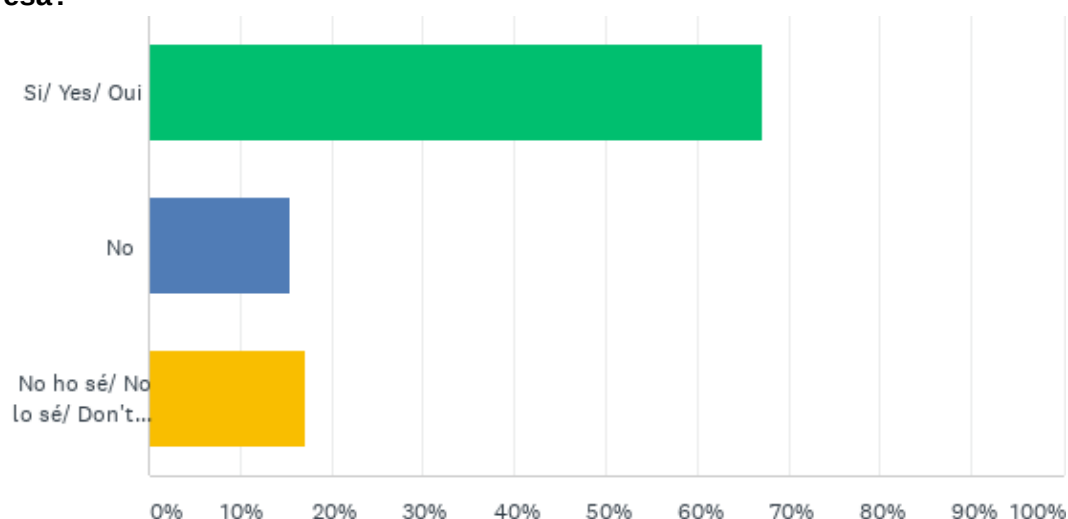
Cuando se ha preguntado al personal de la empresa si existe igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ha contestado SI, un 69,67% y NO un 30,33%. Casi un 70% de la plantilla ha respondido de forma afirmativa, el personal tiene la percepción de que existe igualdad de trato en la empresa, no se debe olvidar que el 30% opina que no, y que ya se ha desarrollado un Plan de igualdad anteriormente.

¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?



Cuando se ha preguntado al personal si es necesario implantar un Plan de igualdad de género en la empresa. Ha contestado SI, un 67,21%, ha contestado NO un 15,57%, NO SABE un 17,21%. Se valora de forma positiva que más del 67% de la plantilla cree necesario implantar otro plan de igualdad. También las personas que no saben llegan al 17%, se percibe la necesidad de tener que implementar un Plan de igualdad en la empresa.

¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?



La valoración global de los ámbitos de actuación se concreta con una descripción de puntos fuertes y acciones de mejora, y se priorizarán las acciones de mejora en el Plan de acción final. En el siguiente cuadro se pueden identificar los resultados del diagnóstico del ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades.

EVALUACIÓN ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Compromiso de la dirección en la Igualdad de oportunidades de género. 2. Establecer/actualizar una Comisión de igualdad. 3. Campaña de sensibilización al personal. 4. Elaboración del segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1. Propuesta de formación en Igualdad de género para la plantilla. 2. Formación de la Comisión de igualdad de género. 3. Incorporar en el Manual de bienvenida/acogida información de la implantación del nuevo plan de igualdad 4. Mejorar la percepción de igualdad entre la plantilla.

ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RSC

Este ámbito se relaciona con la política desarrollada por la organización, en materia de igualdad de oportunidades, externamente. Pretende valorar cómo la organización contribuye a sensibilizar y conseguir la igualdad de oportunidades en la sociedad. Así como valorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de la empresa.

Adhesión a los 10 principios del pacto mundial de Naciones unidas. Compromiso con los ODS.

A comienzos de 2019 COMSA Corporación ha afianzado su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción con la adhesión al Pacto Mundial como grupo empresarial. El grupo integra estos principios tanto en su día a día, con la sensibilización de sus empleados/as y colaboradores a través de formaciones específicas y de su Código Ético, así como también en días internacionales como el Día Mundial de la Salud, el Día Mundial del Agua o en el 4º Aniversario de los ODS, en los que COMSA Corporación ha contribuido a difundir algunas de sus buenas prácticas apostando así por la mejora continua en el sector.



La organización tiene un firme compromiso con la gestión ética en el desarrollo de todas sus actividades. Estos principios de comportamiento quedan reflejados en el Código Ético, en el modelo de *compliance* y en las políticas específicas que de estos se derivan, que indican las pautas de comportamiento y de conducta de todos quienes integran COMSA Corporación, con criterio de tolerancia cero respecto a un estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de corrupción y de soborno, y a favor del respeto a los derechos humanos y al entorno social y ambiental en que se desarrollan sus actividades.

La organización dispone de un Código Ético, que se puede encontrar en la página web, donde se pueden ver de forma resumida los compromisos, mencionando la prohibición de cualquier tipo de discriminación, abuso de autoridad o acoso físico psíquico o moral.

DECÁLOGO DE COMPORTAMIENTO ESPERADO EN COMSA CORPORACIÓN	
1	Respeto a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas.
2	Protección del uso responsable de los recursos y de la información.
3	Transparencia y fiabilidad de la información financiera, transmitiéndola de forma veraz, completa y comprensible.
4	Prohibición expresa de los pagos o atenciones indebidas con intención de obtener beneficios para la organización o para sí mismo.
5	Actuar con lealtad a la organización, evitando cualquier situación de conflicto de interés.
6	Actuar con imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores y colaboradores.
7	Competir de forma leal.
8	Prohibición de cualquier tipo de discriminación, abuso de autoridad o acoso físico, psíquico o moral.
9	Cumplimiento riguroso de las normas internas y externas de salud y seguridad en el trabajo.
10	Respeto al entorno, minimizando los impactos negativos sobre el medio ambiente y maximizando los propósitos sobre la comunidad.

El Canal Ético

COMSA Corporación dispone de un Canal Ético, en el que todos los empleados y empleadas pueden realizar la comunicación de buena fe sobre comportamientos y prácticas potencialmente no alineados con lo dispuesto en el Código Ético en cualquiera de sus materias y, especialmente, en lo relacionado con cualquier forma de corrupción, de soborno o de vulneración de derechos humanos, incluyendo los relacionados con la seguridad y salud, tanto en su aplicación por empleados/as de COMSA Corporación como en sus relaciones con terceros.

El Código Ético incluye, como requisito para todo el personal, la obligatoriedad de notificar cualquier comportamiento observado y que resulte contrario al código de conducta que de él se deriva. Para ello, el Canal Ético está diseñado de forma que se garantice la confidencialidad, el trato justo y la actuación bajo el principio de no represalias. La información sobre los canales de denuncia está detallada en el Código Ético, disponible en la intranet y también a través de la web corporativa de COMSA Corporación.

En el marco de la revisión del Modelo de *compliance* del grupo se ha trabajado en un Protocolo del Canal Ético, aprobado durante el ejercicio 2020. Asimismo, se implementará un Canal Ético en Perú. El Código Ético, la Política de Cumplimiento Penal, así como el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos están disponibles en castellano, inglés y portugués. Los planes formativos también se imparten en los referidos idiomas. Respecto a los grupos de interés externos a COMSA Corporación, el Código Ético de la compañía es accesible para todos ellos y puede consultarse en la página web corporativa.

Creación de valor

La estrategia de COMSA Corporación en Responsabilidad Social Corporativa ha sido impulsada, desde su inicio, por la Alta Dirección. Desde el convencimiento de que una actuación ética y responsable es imprescindible para la sostenibilidad del negocio, el grupo mantiene un compromiso estable, sostenible e integrador, en el que la participación de todas las partes interesadas en la cadena de valor, la incentivación y potenciación del talento y la creatividad de sus profesionales, así como el compromiso con la mejora continua, son sus ejes vertebradores.

Entre las principales iniciativas que se han puesto en marcha, la organización consolida medidas de prosperidad compartida y que fomenten el beneficio común. Ejemplo de este tipo de iniciativas son las llevadas a cabo en el ámbito del desarrollo personal y profesional de la plantilla del grupo, que incluyen políticas de conciliación y derecho a la desconexión, o la participación de los/las clientes en el desarrollo de productos y servicios que cubran tanto necesidades explícitas, como expectativas de presente y futuro. Estos mismos principios son la base de la relación comercial con empresas proveedoras y colaboradoras, en los que la confianza y el impulso de iniciativas en beneficio común tienen el objetivo de producir relaciones estables y duraderas, creando valor mediante la generación de empleo de calidad y riqueza en los países en los que COMSA Corporación desarrolla sus actividades.

COMSA Corporación contribuye con el apoyo a causas sociales en los territorios en los que está presente, ya sea dando soporte a instituciones culturales, deportivas, medioambientales, o del ámbito de la formación e integración de colectivos en riesgo de exclusión, con una visión de contribución, directa e indirecta, en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Igualdad de género

La igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y el respeto de los derechos humanos son principios fundamentales en la promoción y el desarrollo profesional en la organización, tal y como se establece en el Código Ético del grupo. Estos principios se comparten a través de los procesos de formación e información específicos que se realizan de forma sistemática a la plantilla.

No obstante, la distribución de género en la mayoría de las categorías profesionales está fuertemente masculinizada debido a la gran vinculación con la fuerza física que ha prevalecido históricamente en el sector, según la organización.

Los Planes de igualdad son el instrumento empleado por el grupo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas exigibles y aplicables, alineado con el ODS 5- Igualdad de género. Entre ellas, destaca una medida que establece que, ante igualdad de condiciones entre candidatos/as, se debe priorizar la contratación o la promoción femenina.

En este sentido, COMSA Corporación ha establecido políticas y acciones que favorecen la conciliación, la flexibilidad y la desconexión, en el marco de las distintas realidades y necesidades organizativas, de aplicación en diferentes centros de trabajo.

Inclusión y diversidad

COMSA Corporación fomenta la inclusión y la diversidad de su plantilla desde la certeza de que el talento individual y las distintas formas de interpretar y entender a cada una de las personas que conforman su equipo enriquecen las acciones que llevan a cabo a diario, y repercuten de forma positiva tanto en su entorno profesional, sobre el equipo y su clientela, como en el ámbito personal.

Más allá del cumplimiento de los principios rectores del Código Ético respecto a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades, la organización apuesta firmemente por la incorporación de personal local en los proyectos que ejecuta.

En este marco, en 2019 destaca la participación del grupo en foros de universidades para captar talento juvenil, donde de forma paralela, en España se ha contratado a 15 becarios/as. Equipo de construcción formados por más de 11 nacionalidades diferentes (Tranvía de Odense, Dinamarca). Asimismo, el grupo ha puesto en marcha políticas y procedimientos para la incorporación de personas con dificultades para acceder a un empleo, materializados en diferentes proyectos. Entre estas iniciativas destaca la contratación de mujeres en riesgo de exclusión para el proyecto de Duplicación de la carretera BR-101 en Alagoas, Brasil.

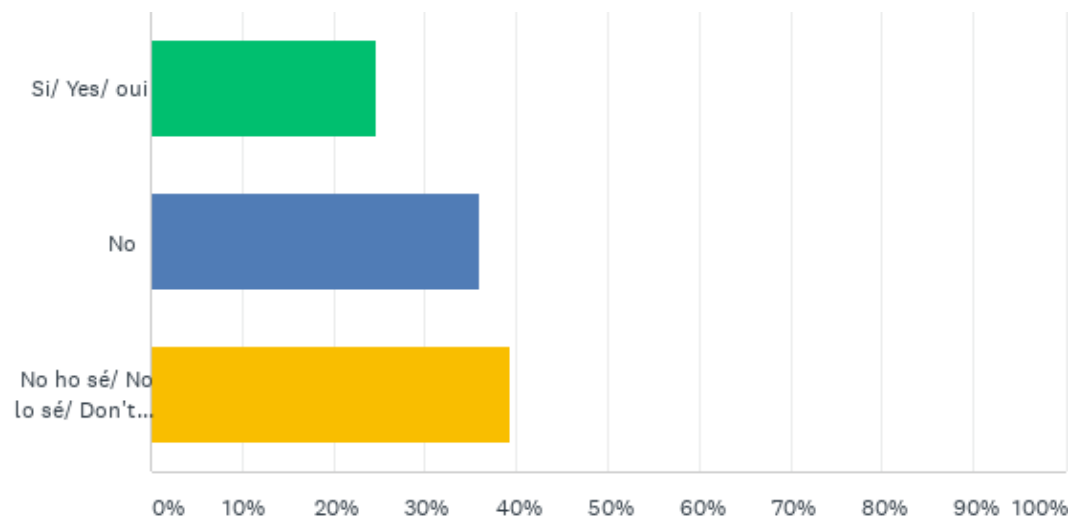
En lo que respecta a colectivos con diversidad funcional, el grupo prioriza la contratación interna, salvo en los casos en los que por la tipología de tareas a realizar esto no resulta posible, y dicha contratación se realiza de forma indirecta a través de centros especiales de empleo o de donaciones a los mismos, para fomentar así la integración laboral de estos/as trabajadores/as.

La organización cumple la Ley LISMI (Ley General de Discapacidad que impone a las empresas de 50 a más trabajadores/as reservar una cuota del 2% de su plantilla, a favor de trabajadores/as con alguna discapacidad).

El Informe de RSC de la organización, formaliza su compromiso con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), por lo tanto, desarrolla actuaciones que integran el ODS 5 de Igualdad de género.

Cuando se pregunta al personal sobre si en la empresa trabajan personas con certificado de discapacidad o en situación de riesgo de exclusión. Las respuestas afirmativas llegan a un 24,59%, las respuestas negativas al 36,07% y las personas que no saben son el 39,34%. Por lo que en COMSA SAU no existe percepción de que se tiene en cuenta perfiles que pueden sufrir discriminación y falta información de si la organización es responsable con la sociedad en materia de aceptación y relación de personas que puedan tener barreras para su integración en el ámbito laboral. Se percibe una falta de comunicación en esta temática.

¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?



La valoración del ámbito 2 en referencia a la política e impacto a la sociedad y la RSC. Responsabilidad Social Corporativa que desarrolla la organización queda resumida de la siguiente forma, en los puntos fuertes y acciones de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RSC

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Poseer Informe de RSC elaborado conforme a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). 2. Integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS. En especial el ODS 5 de Igualdad de género. 3. Incluir en el Informe de RSC, la diversidad y la inclusión de colectivos menos favorecidos. 4. Colaboración con Proyectos sociales internacionales (medidas de RSC).	1. Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas). 2. Participar y hacer difusión de la existencia del Plan a agentes externos a la empresa (empresas proveedoras, colaboradoras y clientela) para fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con agentes externos. 3. Mejorar la comunicación hacia la plantilla de que la empresa es responsable con la sociedad en materia de inserción laboral de perfiles en riesgo de exclusión social.

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Este ámbito se relaciona con la comunicación tanto interna como externa de la empresa, es decir, tiene en cuenta tanto el lenguaje como la imagen que proyecta la empresa. Valora si se ha comunicado bien la realización del Plan de igualdad, la visibilidad del trabajo de las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos organizativos. Valora la neutralidad en la imagen que proyecta la empresa, tanto en el ámbito interno, en el lenguaje utilizado en la documentación escrita y en la comunicación oral en actos y reuniones, como en el externo, en la publicidad que hace la organización de sus servicios.

Página web:

Se observa un lenguaje inclusivo y correcto, en la mayoría de contenido de la página web, pero se ha detectado en la página web de COMSA.com, en el acceso al portal de Proveedores de la organización, la utilización de las expresiones “Proveedores” y “usuario” que están en masculino y tendrían que incluir también el femenino. Sería correcto escribir: “empresas proveedoras” y “usuarios/as”.

<https://proveedor.COMSA.com:44310/sap/bc/bsp/sap/zportalproveedo/default.htm?sap-client=500&sap-sessioncmd=open#>

Bienvenido al Portal de Proveedores de COMSA Corporación

COMSA Corporación, grupo español líder en el sector de las infraestructuras y la ingeniería con más de un siglo de experiencia, centra su actividad en las áreas de Infraestructuras, Ingeniería Industrial, Mantenimiento y Servicios, así como Concesiones y Energías Renovables. Además, cuenta con actividades adicionales en tecnología, informática y medio ambiente.



Nombre de usuario

Contraseña

Iniciar sesión

[No recuerdo los datos de acceso](#)

Imagen

En la página web se encuentran imágenes de hombres y mujeres, por lo que se visualiza la participación de las mujeres en los proyectos que desarrolla la organización. Aunque el Grupo COMSA Corporación es una empresa muy masculinizada, intenta visualizar que también mujeres pueden desarrollar trabajos que tradicionalmente han ocupado hombres, tal como se muestra en la foto que se puede encontrar en la página web: <https://COMSA.com/innovacion/COMSA-participa-en-la-creacion-de-la-clasificacion-bim-ferroviaria-a-traves-del-railway-innovation-hub/>



Tal como se ha explicado anteriormente, la organización ha emprendido una campaña de sensibilización para todo el personal en materia de igualdad de género. Hay un apartado donde se especifican los principios que el grupo tiene en cuenta para tener una organización más equitativa en materia de género. <https://COMSA.com/corporativo/convirtamos-el-reto-de-la-igualdad-en-una-oportunidad-la-campana-de-sensibilizacion-de-COMSA-corporacion-en-materia-de-genero/>



Comunicación escrita interna y externa

Se han revisado documentos internos escritos, a modo de ejemplo una nota interna, dando información sobre la página web. Hay que destacar que se menciona *“las personas”* en este caso se utiliza un lenguaje correcto e inclusivo. En cambio, no es correcta la palabra *“usuario”*, sería más correcto *“usuario/a”* o *“persona usuaria”*, tal como se ha detectado anteriormente.

Nueva web de COMSA Corporación | New COMSA Corporación website

COMSA Comunicacion <comunicacion@comsa.com>

Lun 15/02/2021 11:26

Estimado/a colaborador/a,

Hoy estrenamos la nueva web de COMSA Corporación y queremos hacerte partícipe de ello. Este proyecto quiere dar a conocer las diversas áreas de negocio en las que COMSA Corporación centra su actividad como empresa especializada en Infraestructuras, Ingeniería y Servicios y comprometida con el desarrollo de un futuro sostenible, junto con todas las personas que forman parte del grupo y que en su día a día contribuyen al desarrollo de esta gran compañía.

Durante varios meses, hemos trabajado con las áreas corporativas y los distintos negocios de la empresa para diseñar esta nueva página web, con el objetivo de poner de relieve el excelente trabajo del grupo y, a la vez, renovar y mejorar notablemente la imagen externa de la compañía.

Además, la nueva web de COMSA Corporación tiene un diseño *responsive* que permite visualizarla perfectamente tanto desde ordenador como desde móvil y tablet. Su imagen, moderna y actual, se combina con una organización de contenidos más clara y fácil de navegar para el usuario.

Puedes consultarla en la misma dirección: www.comsa.com

¡Esperamos que te guste!

Se ha analizado otro documento, un email dirigido al personal, dando a conocer la campaña de sensibilización al personal en temas de igualdad de género. Cabe destacar que se utiliza de forma correcta e inclusiva el equipo humano, y de forma más informal “comprometid@s”, pero no es correcto “todos”, ya que está en masculino, sería más correcto “todos/as”.

Campaña Sensibilización Genero.pdf;

Buenos días,

Dentro de las acciones transversales que COMSA Corporación está llevando a cabo para concienciar sobre la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y dando respuesta a uno de los compromisos adquiridos por el grupo dentro de los *Planes de Igualdad*, se pone en marcha una **Campaña de Sensibilización en Materia de Género**, con el objetivo de divulgar entre el equipo humano de COMSA Corporación los principios de igualdad, fundamentales para la compañía:

En COMSA Corporación estamos comprometid@s con:

- La no discriminación por razón de sexo, raza y religión.
- La prevención frente al acoso sexual y laboral.
- El trato igualitario y la promoción del talento, sin distinción de sexo.
- El talento sin etiquetas.
- La igualdad como un valor para la empresa y un derecho a defender entre todos.

“Convirtamos el reto de la igualdad en una oportunidad”

Estos compromisos, serán divulgados a través de redes sociales, nuestro portal corporativo, y a través del cartel que adjuntamos y que próximamente se enviará a todos los centros de trabajo.

Se ha analizado un último documento, un email dirigido al personal informando de una formación. Se observan algunas palabras incorrectas que no tienen en cuenta un lenguaje neutro e inclusivo. Las palabras “algunos empleados”, está es masculino, sería más correcto utilizar “algunas personas” o “algunos/as empleados/as” para introducir ambos sexos. También la palabra “el proveedor” está en masculino, sería más correcto utilizar “la empresa proveedora”. Y la palabra “usuario” es más correcto “usuario/a”.

Somos conscientes que con la situación vivida por la Covid-19, algunos empleados de forma autodidacta se han familiarizado con el uso de MS Teams para realizar videoconferencias, chats, etc... No obstante, y dado que dentro de la organización queremos potenciar el uso de esta herramienta, os convocamos a la formación de **Microsoft Teams 365** que se realizará mediante modalidad teleformación, y cuyo objetivo es adquirir los conocimientos sobre el uso de todas las funcionalidades que ofrece este programa.

El plazo para realizar esta formación es **desde el 10 de Agosto y hasta el próximo 16 de Octubre**, y el tiempo de dedicación es de aproximadamente 8 horas. Para una mejor visualización de los contenidos el proveedor recomienda realizar el curso a través del navegador "Internet Explorer", aunque el curso es compatible con cualquier navegador.

Para iniciar a la formación deberás acceder al Campus Virtual a través del siguiente enlace: <https://comsa.bdnplus.com/course/view.php?id=86>

Para identificarte en el sistema introduce los siguientes datos:

Usuario: DNI + letra minúscula

Contraseña: DNI + letra minúscula

Ofertas de empleo:

En las ofertas de empleo existentes en las redes sociales se ha ido puliendo el lenguaje a nivel de género, pero se sigue utilizando la etiqueta masculina antes que la femenina en la cabecera de la oferta.



INGENIERO/A DPTO COMPRAS
 4.1 - 103 opiniones

- Barcelona, Barcelona (España)
- Publicada hace 3d
- Salario no disponible
- Experiencia mínima: al menos 3 años
- Tipo de contrato: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos
Ingeniería Técnica - Industrial, especialidad en Electricidad

Experiencia mínima
Al menos 3 años

Requisitos mínimos

- Titulación requerida: ingeniería industrial, especialidad electricidad
- Mínimo 3 años de experiencia en posición similar
- Inglés y francés nivel medio/alto
- Movilidad geográfica

Descripción

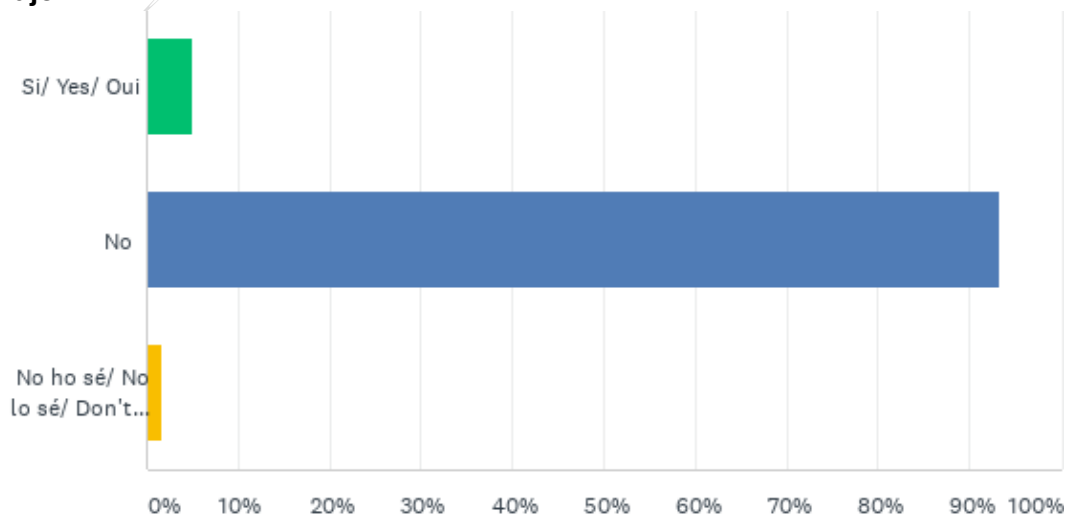
En COMSA Corporación, importante grupo empresarial internacional del sector de infraestructura e ingeniería, precisamos un/a ingeniero/a para el departamento de compras.

Funciones principales:

- Apoyar a los Ingenieros de Proyecto en la negociación de las principales compras.
- Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Compras del Grupo.
- Optimizar en lo posible las negociaciones con los proveedores.
- Reportar a la Jefatura de Compras regularmente las actividades desarrolladas.

Cuando se pregunta al personal sobre si considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza la empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer. Las respuestas afirmativas son de un 4,96%, las respuestas negativas del 93,38% y las personas que no saben son el 1,65%. Por lo que en COMSA SAU no existe la percepción de utilizar un lenguaje sexista, ni imágenes discriminatorias.

¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?



EVALUACIÓN ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Utilización de un lenguaje neutro en las cartas, emails y otras comunicaciones, tanto internas como externas. 2. Incorporación de imágenes de mujeres en grupos de trabajo. 3. Campaña de sensibilización en igualdad de género.	1. Visualizar con imágenes la presencia de mujeres en la empresa (página web) 2. Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro e inclusivo. 3. Elaboración de una guía de lenguaje neutro. 4. Sensibilización a la plantilla en la utilización de un lenguaje inclusivo. 5. Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla (se percibe falta de comunicación) 6. Recogida de noticias, artículos de interés, referentes a temas de igualdad para compartir con todo el personal, especialmente aquellas referidas a la situación de la mujer en el sector.

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la empresa y cómo se distribuye el personal entre los diferentes puestos de trabajo, niveles y categorías. Valora si la organización dispone de información del personal por sexos, edad, nivel educativo y formación. Se comprueba si las mujeres están representadas en todos los puestos de trabajo, las unidades y las categorías de la organización. Se valora la proporción de mujeres que hay en cada categoría profesional, puestos de responsabilidad y la Representación Legal de la Plantilla.

MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La media anual de trabajadoras ocupadas en el sector de la construcción durante el año 2020 fue de 101.881 mujeres contratadas, lo que representa el 8,2%. La presencia de mujeres cayó un 10,7%, cerca de 12.300 trabajadoras menos, frente a 2019, cuando el porcentaje de mujeres en la construcción fue de 8,9%.

Así lo refleja el informe 'Mujeres en el sector de la Construcción 2020', que, según ha informado la Fundación Laboral de la Construcción, se publicará próximamente en la web del Observatorio Industrial de la Construcción, con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística.

Fuente: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11090031/03/21/Las-mujeres-representaron-el-82-de-los-trabajadores-de-la-construccion-en-2020-frente-al-89-en-2019.html>

Por rama de actividad, las trabajadoras del sector de la construcción suponen el 1,1% del total de las mujeres ocupadas y el 7,7% del total de los ocupados en el sector. En el cuarto trimestre, la construcción tuvo una variación negativa del 0,29%, pero en el caso de la ocupación, decreció un 7,99% en comparación con 2019.

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/uploads/media/naTgem530d.pdf>

Fecha de recogida de datos: 2021

Según cifras oficiales de la encuesta de población activa:

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#l!tabs-grafico>

la distribución por sexos de la población ocupada en el sector de la construcción, apenas ha variado en los últimos años:

AÑO	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	TOTAL	%
2018	1.133.000	91%	107.200	9%
2019	1.151.700	91%	118.200	9%
2020	1.142.700	91%	106.600	9%
2021	1.158.600	90%	135.000	10%

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

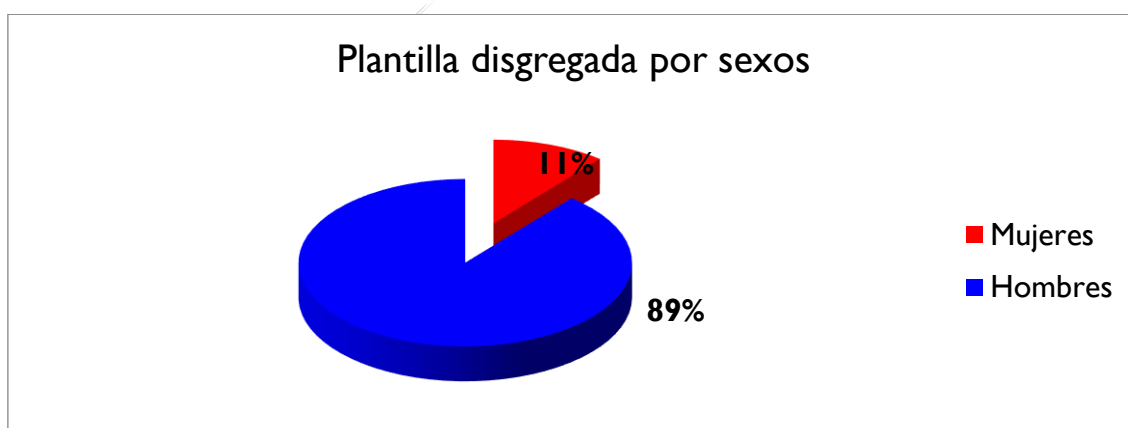
SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
81	11,08%	650	88,92%	731

La plantilla de la empresa COMSA SAU está formada por un total de 731 personas, 81 mujeres y 650 hombres. Estos datos muestran una presencia femenina de un 11,08% de mujeres y un 88,92 % de hombres, lo que nos refleja una clara infrarrepresentación femenina.

Es una plantilla muy masculinizada, la actividad que desarrolla la organización tiene ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente representados por hombres.



La plantilla tiene una mayor representación de personal masculino, cabe destacar que, de manera muy significativa, 650 hombres frente 81 mujeres.

En la organización existen 35 centros de trabajo provinciales, es decir que las 731 personas que se analizan en el presente Plan de igualdad trabajan en diferentes centros de trabajo ubicados en diferentes zonas geográficas, tal como se puede observar.

CENTROS DE TRABAJO

CENTROS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A Coruña	0	0,00%	5	100,00%	5
Albacete	0	0,00%	5	100,00%	5
Alicante	0	0,00%	3	100,00%	3
Almería	1	33,33%	2	66,67%	3
Áraba-Alava	3	30,00%	7	70,00%	10
Asturias	3	5,17%	55	94,83%	58
Badajoz	0	0,00%	1	100,00%	1
Baleares	0	0,00%	1	100,00%	1
Barcelona	32	10,53%	272	89,47%	304
Bizkaia	4	11,76%	30	88,24%	34
Cádiz	0	0,00%	1	100,00%	1
Cantabria	0	0,00%	4	100,00%	4
Ciudad Real	0	0,00%	23	100,00%	23
Córdoba	0	0,00%	5	100,00%	5
Guipuzkoa	1	12,50%	7	87,50%	8
Girona	0	0,00%	3	100,00%	3
Jaén	0	0,00%	1	100,00%	1
Las Palmas	1	50,00%	1	50,00%	2
Lleida	0	0,00%	3	100,00%	3
Lugo	0	0,00%	5	100,00%	5
Madrid	25	19,53%	103	80,47%	128
Málaga	1	33,33%	2	66,67%	3
Murcia	0	0,00%	3	100,00%	3
Ourense	0	0,00%	1	100,00%	1
Palencia	1	16,67%	5	83,33%	6
Pontevedra	1	14,29%	6	85,71%	7
Salamanca	0	0,00%	1	100,00%	1
Sevilla	0	0,00%	7	100,00%	7
Tarragona	1	4,17%	23	95,83%	24
Tenerife	2	33,33%	4	66,67%	6
Toledo	1	33,33%	2	66,67%	3
Valencia	3	5,56%	51	94,44%	54
Valladolid	1	33,33%	2	66,67%	3
Zamora	0	0,00%	1	100,00%	1
Zaragoza	0	0,00%	5	100,00%	5
TOTAL	81	11%	650	89%	731

La empresa COMSA SAU cuenta con 35 centros de trabajo. En todos los centros de trabajo existe representación masculina.

Existen centros de trabajo donde no hay representación femenina: Zaragoza, Zamora, Sevilla, Salamanca, Ourense, Murcia, Lugo, Lleida, Jaén, Girona, Córdoba, Ciudad Real, Cantabria, Cádiz, Baleares, Badajoz, Alicante, Albacete, A Coruña.

De los 35 centros de trabajo que se agrupan en COMSA SAU, 19 centros no tienen representación femenina y 16 centros donde si se encuentran mujeres en la plantilla.

En los centros de trabajo con más personal, Barcelona y Madrid la representación femenina es del 10,53% y 19,53% respectivamente. No hay ningún centro de trabajo donde la representación femenina sea mayor que la masculina. La menor representación de mujeres se encuentra en el centro de trabajo de Tarragona con el 4,17%. Más adelante se analizará en que puestos de trabajo están ocupadas las mujeres de la organización.

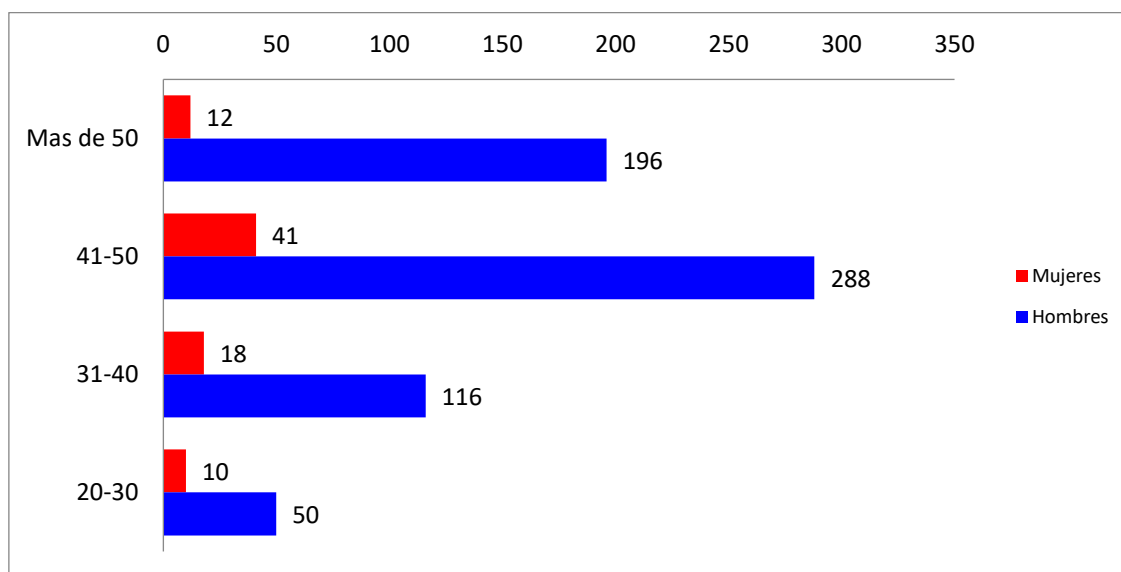
Tabla de distribución por edad

Edades	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Más de 50	12	5,77%	14,81%	196	94,23%	30,15%	208
41-50	41	12,46%	50,62%	288	87,54%	44,31%	329
31-40	18	13,43%	22,22%	116	86,57%	17,85%	134
20-30	10	16,67%	12,35%	50	83,33%	7,69%	60
TOTAL	81	11,08%	100%	650	88,92%	100%	731

En referencia a la distribución del personal y la edad, la mayor parte de la plantilla de COMSA SAU se concentra en el tramo de edad que supera los 41 años, el 73,46% % de la plantilla (208 y 329 personas). Las personas más jóvenes entre 20-30 años, representan el 8,21% de la plantilla (60 personas). En las edades comprendidas entre 31 y 40 años se encuentra el 18,33% del personal.

Tal como se aprecia en la tabla, 10 mujeres (16,67%) y 50 hombres (83,33%), tienen entre 20 y 30 años, y 18 mujeres (13,43%) y 166 hombres (86,57%) están en el tramo de edad de 31-40 años. En el tramo de edad de 41-50 años, 41 mujeres (12,46%) y 288 hombres (87,54%). En el tramo de más edad, Más de 50 años, hay 12 mujeres (5,77%) y 194 hombres (94,23%).

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad



Si analizamos con más detalle cada tramo de edad desde la perspectiva de género, se observa que en todos los tramos de edad hay más representación masculina que femenina.

La mayor representación femenina es en el tramo de 41-50 años (41 mujeres) con un 50,62 % respecto al total de mujeres.

En conclusión: Se observa una plantilla con mayor representación masculina en todos los tramos de edad. La diferencia entre hombres y mujeres se ha mantenido en torno al 11% y 12% durante años. Es una organización claramente masculinizada en un sector habitualmente representado por el género masculino.

Tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato

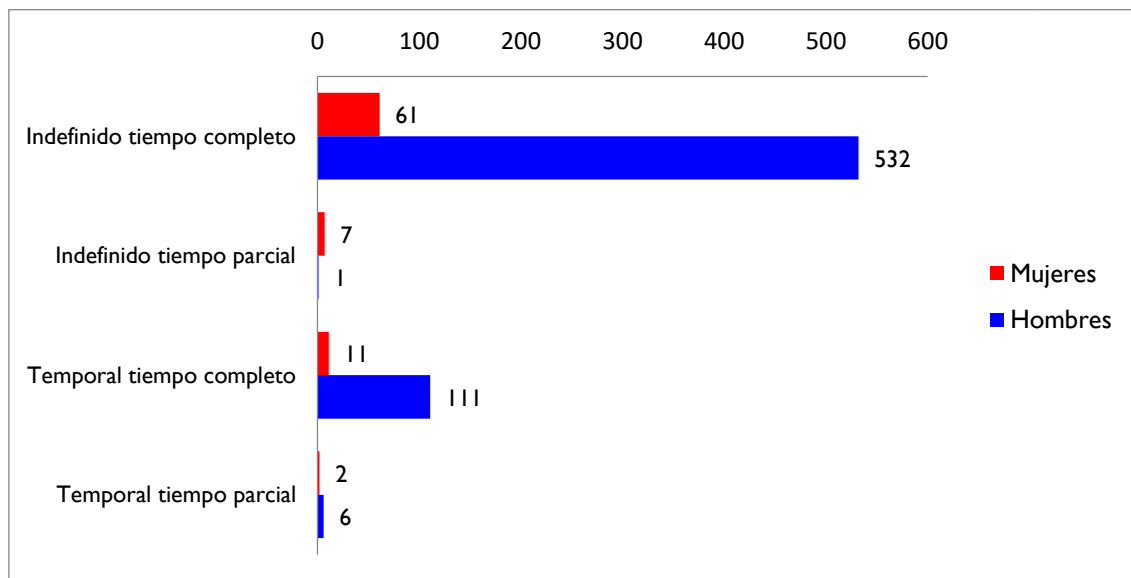
Tipo de contrato	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Indefinido tiempo completo	61	10,29%	75,31%	532	89,71%	81,85%	593
Indefinido tiempo parcial	7	87,50%	8,64%	1	12,50%	0,15%	8
Temporal tiempo completo	11	9,02%	13,58%	111	90,98%	17,08%	122
Temporal tiempo parcial	2	25,00%	2,47%	6	75,00%	0,92%	8
TOTAL	81	11,08%	100,00%	650	88,92%	100,00%	731

Se observa que la empresa presenta una mayor parte de la plantilla con contratación indefinida que con contratación temporal. Existen contratos indefinidos realizados a 601 personas del total de la plantilla, 593 personas tienen un contrato a tiempo completo y 8 personas a tiempo parcial, que representan el 82,22% de la plantilla. Cabe destacar que la contratación indefinida y a

tiempo completo recae en un 89,71% del personal masculino, en cambio la contratación indefinida a tiempo parcial recae en mayor número **y porcentaje en mujeres (87,50%)**.

La contratación temporal, en menor número, representa el 17,78% (122 personas a tiempo completo y 8 personas a tiempo parcial).

La política de contratación indefinida aporta a la plantilla seguridad, así como un nivel de compromiso y de sentido de pertenencia a la empresa mayor que en otras modalidades de contratación. Con una mayor contratación indefinida el personal siente que pertenece a una empresa con valores vinculados a la equidad, por lo tanto, dotada de sensibilidad y motivación



La contratación indefinida a tiempo parcial tiene una mayor representatividad femenina en comparación a la masculina. Se observa una mayor contratación a tiempo parcial del género femenino que del género masculino si se tiene en cuenta la representatividad de la plantilla, en especial a la contratación indefinida y a tiempo parcial donde las mujeres representan el 87,50%. Un 8,64% de las mujeres respecto al total de mujeres tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, mientras que en los hombres esto representa un 0,15% del total de los hombres. El tipo de contrato indefinido a tiempo completo supone entre los hombres el 81,85%, mientras que en las mujeres supone el 75,31% de los contratos que tienen las mujeres.

En conclusión: Se aprecia que la empresa presenta una mayor contratación indefinida en comparación a la contratación temporal. En referencia a los contratos a tiempo parcial es bastante más común entre las mujeres que en los hombres. Del total de hombres y mujeres con contratos indefinidos a tiempo parcial, son mayoría las mujeres con un 87,50%.

Tabla de distribución de la plantilla por antigüedad años 2021

Antigüedad	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Mas de 30 años	1	3,85%	1,23%	25	96,15%	3,85%	26
21-30 años	6	8,70%	7,41%	63	91,30%	9,69%	69
11-20 años	39	11,17%	48,15%	310	88,83%	47,69%	349
0-10 años	35	12,20%	43,21%	252	87,80%	38,77%	287
TOTAL	81	11,08%	100%	650	88,92%	100%	731

En referencia a la antigüedad se observa que la mayoría del personal tiene de 0 a 20 años de antigüedad, es decir el 87,00%% de la plantilla. Las personas que llevan de 0 a 10 años en la empresa son un total de 287 personas, 35 mujeres (12,20%) y 252 hombres (87,80%). Los porcentajes de representatividad son similares en el período de antigüedad de 11 a 20 años, de 349 personas, hay 39 mujeres (11,17%) y 310 hombres (88,87%). El personal que lleva de 21 a 30 años representa el 9,44%% de la plantilla, las personas que llevan de 21 a 30 años son un total de 69 personas, 6 mujeres (8,70%%) y 63 hombres(91,30%%). El personal que lleva más de 30 años en la organización son 26 personas, 1 mujer (3,85%) y 25 hombres (96,15%). Se aprecia un incremento de mujeres en los últimos años analizados.

En conclusión: Hay una diferencia de género en referencia a la antigüedad en la empresa. El mayor porcentaje de mujeres se encuentra con una antigüedad entre 0 y 10 años

Distribución de la plantilla por Funciones

Denominación Funciones	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Director/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
Delegado/a	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	1,23%	8
Jefe/a de Área	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,15%	1
Jef/a Departamento Operaciones	1	11,11%	1,23%	8	88,89%	1,23%	9
Jefe/a Departamento	3	33,33%	3,70%	6	66,67%	0,92%	9
Jefe/a de Obra	12	13,95%	14,81%	74	86,05%	11,38%	86
Jefe/a de Producción	9	31,03%	11,11%	20	68,97%	3,08%	29
Responsable Unidad	7	50,00%	8,64%	7	50,00%	1,08%	14
Técnico/a Producción	3	4,62%	3,70%	62	95,38%	9,54%	65
Técnico/a Servicios	33	36,67%	40,74%	57	63,33%	8,77%	90
Administrativo/a	11	91,67%	13,58%	1	8,33%	0,15%	12
Encargado/a	0	0,00%	0,00%	63	100,00%	9,69%	63
Jefe/a de Equipo / Capataz	0	0,00%	0,00%	51	100,00%	7,85%	51
Jefe/a Máquina	0	0,00%	0,00%	16	100,00%	2,46%	16
Almacenero/a	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,15%	1
Operador/a Máquina	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	2,77%	18
Operario/a	0	0,00%	0,00%	246	100,00%	37,85%	246
Becario/a * (posición)	2	22,22%	2,47%	7	77,78%	1,08%	9
TOTAL	81	11,08%	100,00%	650	88,92%	100,00%	731

En 9 nueve de las 18 funciones no existe representación de mujeres. En 16 de las 18 funciones (en el 88,88% de funciones) hay mayor representación de hombres que de mujeres.

Solo en 1 funciones (administrativas/vos) hay una mayor representación de mujeres que de hombres. En 1 función existe una igualdad real entre hombre y mujeres (Responsable Unidad)

Se observan diferencias de género en la mayoría de las funciones.

Segregación horizontal

En todas las posiciones y funciones relacionadas con el personal de obra (directo) se aprecia una segregación horizontal siendo en la totalidad de estas funciones ocupadas por hombres.

En personal indirecto la segregación horizontal (diferencia entre hombres y mujeres en la misma función) se mantiene, aunque el porcentaje se reduce mínimamente, excepto en los casos de administrativos y administrativas y Responsable de Unidad.

Segregación vertical

En la segregación vertical podemos observar que los puestos con mayor responsabilidad, función y por tanto también mayor salario promedio, se consolida con un mayor número de hombres versus mujeres. Incluso en los puestos de dirección no existe presencia femenina. Se consolida la segregación vertical a raíz de la tabla aportada tanto en las posiciones de jefes de

obra (con un porcentaje del 13,95% de mujeres y un 86,05% de hombres) como en las funciones y posiciones de jefes departamento operaciones (con un porcentaje del 11,11% de mujeres y un 88,89% de hombres) y jefes de departamentos con un 33,33% de mujeres y un 66,67 de hombres.

En todas las funciones analizadas hay representación masculina, en cambio en algunas funciones no se encuentran mujeres tal como: Director/a, Delegado/a, tampoco como Encargado/a, Jefe/a Equipo/Capataz, Jefe/a Máquina, Almacenero/a, Operador/a Máquina y Operario/a.

Se destaca en un primer análisis, que en puestos de responsabilidad y decisión hay ausencia de mujeres.

En la función de “Jefe/a Dpto. Operaciones” hay 8 personas, 1 mujer (11,11%) y 8 hombres (88,89%). En la de “Jefe/a Departamento” hay 9 personas, 3 mujeres (33,33%) y 6 hombres (66,67%). En la de “Jefe/a Obra” hay 86 personas, 12 mujeres (13,95%) y 74 hombres (86,05%). En la función de “Jefe/a de Producción” hay 29 personas, 9 mujeres (31,03%) y 20 hombres (68,97%), cabe destacar que hay un porcentaje importante de mujeres en esta función , por encima de la representación general de mujeres en la plantilla.

En el período analizado, en la función de “Responsable Unidad” se observa que hay plena igualdad en cuanto a representación, 14 personas tienen esta ocupación, 7 mujeres y 7 hombres, el 50% de cada sexo. En la función de “Técnico/a Producción” hay 65 personas, 3 mujeres (4,62%) y 62 hombres (95,38%), la representatividad femenina es muy baja, ya que en producción tradicionalmente trabajan hombres, y son ocupaciones muy masculinizadas

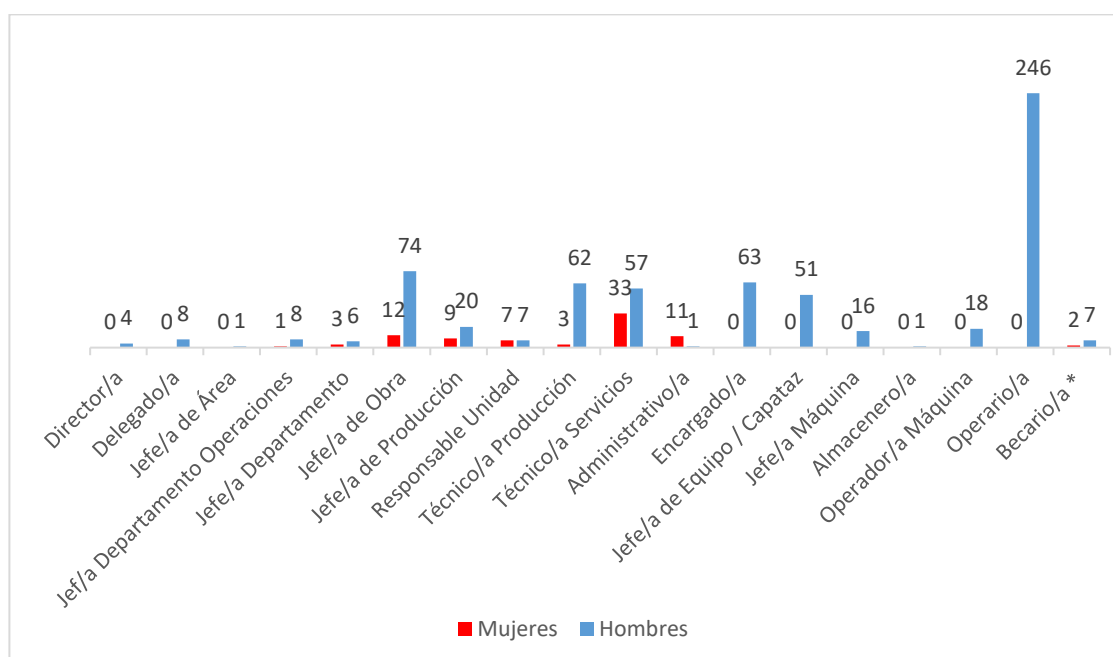
En la función de “Técnico/a Servicios” hay 90 personas, 33 mujeres (36,67%) y 57 hombres (63,33%). El porcentaje de mujeres es superior al porcentaje de representatividad general en la empresa, cabe pensar que estas ocupaciones están relacionadas con puestos de gestión y administración habitualmente ocupaciones femeninas.

En la función de “Administrativos/as” hay una gran representación femenina, ya que de 12 personas que tienen esta ocupación, 11 son mujeres (91,67%) y 1 hombre (8,33%). Las tareas de administración y gestión han sido tradicionalmente ocupadas por el sexo femenino, tal como se ha comentado.

En los puestos de “Becario/a” hay , 9 personas, 2 mujer (22,22%) y 7 hombre (77,78%). Por lo tanto, también es una función donde la representación es igualitaria, en el momento del análisis. Aunque en este análisis se ha incluido ya que la empresa cuenta con esta posición, hay que mencionar que a efectos legales, un/a Becario/a no forma parte de la plantilla de una sociedad, al no existir relación laboral.

Cabe destacar que la función, donde hay un mayor número de personas es la de “Operario/a” en la que hay 246 personas, todos hombres (100%).

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por funciones



En conclusión: Se observan diferencias de género en las funciones. En 9 de las 18 funciones (50%) no existe representación de mujeres. En 16 de las 18 funciones (en el 88,88% de funciones) hay mayor representación de hombres que de mujeres.

Solo en una función (personal administrativo) hay una mayor representación de mujeres que de hombres. En 1 función existe una igualdad real entre hombre y mujeres (Responsable Unidad),

En la función donde se encuentra la mayoría del personal, en la función de “Operario/a” existe una elevada representatividad masculina y ausencia de femenina. Se destaca que en las funciones de decisión no hay representación femenina, por ejemplo “Director/a”, “Delegado/a” y “Jefe/a de área”.

Existe segregación vertical entendida como que los puestos de dirección o de mayor responsabilidad están ocupados por la mayoría de hombres, también hay segregación horizontal entendiendo que existe en todas las funciones un mayor número de hombres que de mujeres.

Tabla de distribución de la plantilla por función y estudio

Funciones	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0

	Universitarios	0	0,00%	4	100,00%	4
Delegado/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	8	100,00%	8
Jefe/a Área	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a Dpto. Operaciones	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	1	11,11%	8	88,89%	9
Jefe/a Departamento	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	3	33,33%	6	66,67%	9
Jefe/a Obra	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	10	100,00%	10
	Universitarios	12	15,79%	64	84,21%	76
Jefe/a Producción	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	4	100,00%	4
	Universitarios	9	36,00%	16	64,00%	25

Responsable Unidad	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios	7	53,85%	6	46,15%	13
Técnico/a Producción	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	19	100,00%	19
	Universitarios	3	6,52%	43	93,48%	46
Técnico/a Servicios	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	5	23,81%	16	76,19%	21
	Universitarios	28	40,58%	41	59,42%	69
Administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	8	88,89%	1	11,11%	9
	Universitarios	3	100,00%	0	0,00%	3
Encargado/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	58	100,00%	58
	Secundarios	0	0,00%	5	100,00%	5
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Jefe/a Equipo/Capataz	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	51	100,00%	51
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Jefe/a Maquina	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0

	Primarios	0	0,00%	15	100,00%	15
	Secundarios	0	0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Almacenero/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	1	100,00%	1
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Operador/a Maquina	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	16	100,00%	16
	Secundarios	0	0,00%	2	100,00%	2
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Operario/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	235	100,00%	235
	Secundarios	0	0,00%	11	100,00%	11
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Becario/a (posición)	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	2	22,22%	7	77,78%	9
TOTAL		81	11,08%	650	88,92%	731

En las funciones de, Director/a, Delegado/a, Jefe/a de Área, todas las personas tienen estudios universitarios y todos son hombres. En la función de “Jefe/a Dpto. Operaciones” también todas las personas tienen estudios universitarios, donde existe una mujer.

En la función de “Jefe/a de Obra”, todas las mujeres (100%) tienen estudios universitarios, en cambio los hombres, un 13,51% tiene estudios secundarios y un 86,49% tiene estudios universitarios. Esto denota una mayor formación dentro de este colectivo por parte de las mujeres que de los hombres.

En la función de “Jefe/a Producción” las 9 mujeres tienen estudios universitarios (100%) y los hombres un 20% tiene estudios secundarios y un 80% tiene estudios universitarios. Esto denota una mayor formación dentro de este colectivo por parte de las mujeres que de los hombres

En la función de “Responsable de Unidad”, donde hay el 50% de hombres y mujeres, en el análisis de los estudios universitarios no sigue la paridad, el 100% de mujeres tiene estudios universitarios y el 14,29% de hombres tiene estudios secundarios y el 85,71% tiene estudios universitarios.

En la función de “Técnico/a de Producción”, también el 100% de mujeres tiene estudios universitarios y el 30,64% de hombres tienen estudios secundarios y el 69,35% tiene estudios universitarios.

En todas las funciones analizadas hasta el momento donde existe representación femenina, todas las mujeres tienen estudios universitarios, y mayor formación que los hombres.

En la función de “Técnico/a Servicios”, de las 33 mujeres, 28 tienen estudios universitarios y 5 estudios secundarios. De los 57 hombres, 16 tienen estudios secundarios y 41 estudios universitarios.

En la función de “Administrativos/as”, de las 11 mujeres, 3 tienen estudios universitarios y 8 estudios secundarios. La representación masculina es escasa, sólo hay un hombre con estudios secundarios.

En la posición de “Becario/a”, las 2 mujeres tienen estudios universitarios y los 7 hombres tienen también estudios universitarios.

En las otras funciones no existe representación femenina, cabe mencionar que en la función de “Operarios/as”, donde está la mayoría del personal, 235 hombres tienen estudios primarios y 11 hombres tienen estudios secundarios.

En la Plantilla de COMSA SAU hay personas con diferentes niveles de estudios. El 51,44% del personal tiene estudios primarios, el 11,35% tiene estudios secundarios y el 37,21% tiene estudios universitarios. Si hacemos un análisis de género se observa que de las 81 mujeres que componen la plantilla, 13 mujeres tienen estudios secundarios (16,05%) y 68 mujeres (83,95%) tiene estudios universitarios. En referencia al género masculino, de los 650 hombres que componen la plantilla, 376 hombres (57,58%) tiene estudios primarios, 70 hombres (10,77%) tienen estudios secundarios y 204 hombres (31,38%) tienen estudios universitarios.

Nivel de Estudios	Mujeres	%
Estudios universitarios	68	83,95%
Estudios secundarios	13	16,05%
Estudios primarios	0	0,00%
TOTAL	81	100,00%

Nivel de Estudios	Hombres	%
Estudios universitarios	204	31,38%
Estudios secundarios	70	10,77%
Estudios primarios	376	57,85%
TOTAL	650	100,00%

Nivel de Estudios	Total	%
Estudios universitarios	272	37,21%
Estudios secundarios	83	11,35%
Estudios primarios	376	51,44%
TOTAL	731	100,00%

Conclusiones: Se observa que hay diferencias de género en el nivel de estudios de la plantilla, ya que las mujeres con estudios universitarios representan un 83,95% del total de mujeres frente al 31,39% de los hombres en la organización. La empresa debe tener en cuenta y valorar el talento y conjunto de conocimientos que puedan tener las mujeres de la organización de cara al desarrollo profesional.

Tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Menos 20 horas	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
De 20 a 35 horas	18	56,25%	22,22%	14	43,75%	2,15%	32
De 36 a 39 horas	2	100,00%	2,47%	0	0,00%	0,00%	2
40 horas	61	8,75%	75,31%	636	91,25%	97,85%	697
TOTAL	81	11,08%	100%	650	88,92%	100%	731

Según el convenio colectivo al que se adscribe la organización, la mayoría del personal realiza 40 horas, 697 personas, es decir el 95,35% del personal, de las cuales hay 61 mujeres (8,75%) y 636 hombres (91,25%).

Hay 2 mujer que realiza de 36 a 39 horas, es decir el 100% de representatividad

Las personas que realizan de 20 a 35 horas son 32, 18 mujeres (56,25%) y 14 hombres (43,75%).

Del total de representación femenina en la empresa 81 mujeres, 61 (75,31%) están a jornada completa y 20 mujer (24,69%) están a jornada inferior a 40 horas. Aun así, hay un porcentaje importante de mujeres que realiza una jornada inferior a las 40 horas semanales.

Las mujeres realizan, dado el tipo de contrato que tienen y también porque piden una reducción de jornada, un menor número de horas que los hombres.

Entre las mujeres hay un 22,22% que realiza entre 20 y 35 horas. Entre los hombres supone un 2,15%.

Entre las mujeres, hay un 24,69 % de mujeres en 2021 que realiza menos de 40 horas semanales.

Entre los hombres supone un 2,15%.

En conclusión: Existe un porcentaje alto de mujeres que trabajan una jornada de menos de 40 horas en comparación con los hombres. Una de cada cuatro mujeres trabaja menos de las 40 horas semanales. Esto nos indica que es el colectivo de las mujeres el que decide en mayor medida reducir su jornada laboral. Hay que considerar que una jornada de trabajo inferior en horas, supone una menor dedicación a la carrera profesional y menor retribución, entre otras implicaciones.

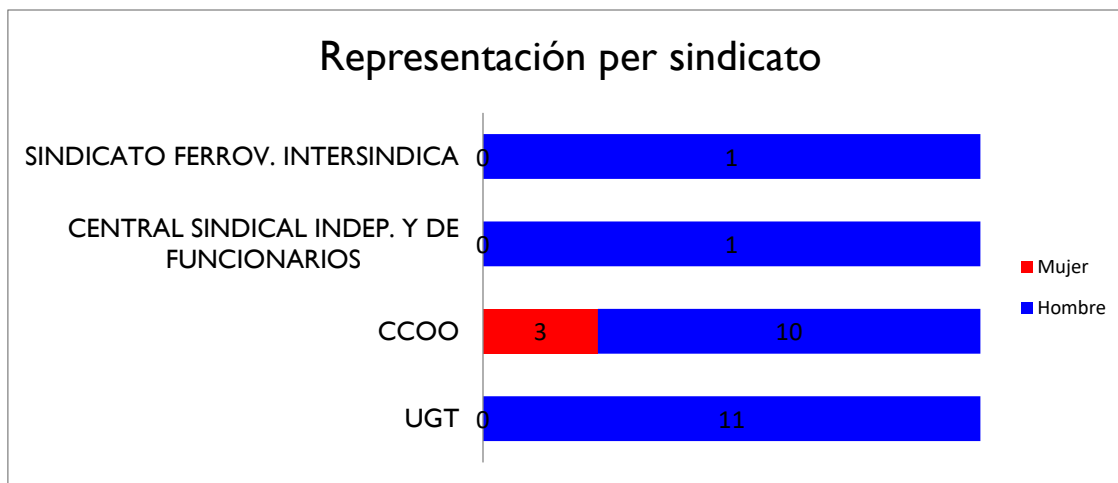
Representatividad de Representación Legal de la Plantilla. RLP

Sindicato	Mujer	Hombre	% de representación Mujeres
UGT	0	11	0,00%
CCOO	3	10	23,08%
CENTRAL SINDICAL INDEP. Y DE FUNCIONARIOS	0	1	0,00%
SINDICATO FERROV. INTERSINDICA	0	1	0,00%
Total	3	23	11,54%

La empresa tiene Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT) . La RLT está compuesta por 26 personas, 3 mujeres (11,54%) y 23 hombres (88,46%). Hay cuatro representaciones sindicales:

- CCOO
- UGT,
- CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
- SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL

Las distintas representaciones sindicales tienen diferente representación en la organización. Si realizamos un análisis de género se observan diferencias significativas, ya que todas las mujeres pertenecen a un sindicato teniendo muy poca representación. Aunque, cabe destacar, que sigue el porcentaje de representación de mujeres que existe en la organización.



No se observa una representación igualitaria de género, ya que sólo hay 3 mujeres en las 4 representaciones sindicales que existen en la organización, que representa el 11, 54%, siguiendo la representatividad femenina en COMSA SAU.

Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que se produce cuando las mujeres se concentran en determinados puestos de trabajo o departamentos y no participan de otros y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

En COMSA SA, se observa la existencia de segregación horizontal dado que en 9 de las 18 funciones (50%) no existe representación de mujeres. En 16 de las 18 funciones (en el 88,88% defunciones) hay mayor representación de hombres que de mujeres.

A la vez, se puede observar segregación vertical dada la nula existencia en puestos de dirección o en los cargos de mayor responsabilidad.

A pesar que el sector está masculinizado, existen evidencias de que hasta la fecha no se han tomado medidas o las que se han tomado no han tenido el efecto suficiente para la mejora del porcentaje de mujeres en la empresa, manteniéndose en el tiempo en torno al 11%.

En todo el diagnóstico se aprecian los porcentajes de hombres y mujeres. Cabe destacar que se considera una representación paritaria, la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo no supera el 60% del conjunto de personas a que se refiera, ni es inferior al 40%, y que ha de tender a conseguir el 50% de personas de cada sexo. (Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de 22 de marzo y “Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres”).

COMSA SA es una empresa donde el porcentaje de hombres es mayor, con una representación femenina del 11,08%.

Existen funciones donde su ausencia se hace evidente, en especial en las que están ocupadas por la mayoría de la plantilla como son “los operarios”, destacando su presencia como Jefe/a de

obra o Jefa/a de Producción. En los puestos de ingeniería, responsables de obra y operarios suelen existir más dificultades de contratación femenina por las condiciones del mercado laboral, ya que son puestos tradicionalmente masculinizados.

No existen barreras internas que se puedan encontrar las mujeres para su incorporación en la organización, pero a nivel externo las características de puestos habitualmente identificados como masculinos, pueden influir en la dificultad de encontrar mano de obra femenina.

Su mayor presencia está en puestos de administración o gestión en un 91,67%.

Se destaca la poca presencia femenina en puestos de responsabilidad y decisión, ya que en los puestos más altos no existe presencia femenina.

La valoración del ámbito 4 de representatividad de la organización se encuentra en el siguiente cuadro resumen de puntos fuertes y acciones de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Representación femenina por encima de la media del sector. 2. Existencia de alta cualificación en el personal femenino	1. Contratar a más mujeres/hombres en aquellos puestos en los que su representación sea menor. 2. Incrementar la representación femenina en los puestos de responsabilidad. 3. Observar el talento interno, para aprovechar todos sus conocimientos y competencias.

ÁMBITO 5: DESARROLLO

El ámbito quinto, dentro de las funciones de la gestión de RRHH, hace referencia al desarrollo de las personas en la empresa, incluye todo el proceso de la selección, formación, análisis y valoración del rendimiento. Valora como la empresa potencia y fomenta con medidas concretas la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o funciones de nivel más alto.

Selección de personal.

La empresa dispone de un procedimiento formal con los objetivos definidos, funciones, procesos en los que interviene y perfil requerido para cada uno de los puestos de la organización.

Se ha realizado en el 2020 un nuevo procedimiento para la selección de personal en el cual se incluye la perspectiva de género.

El procedimiento del proceso de selección de personal, juntamente con el Código Ético, el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y el propio Plan de igualdad son herramientas que direccionan a la organización a realizar todo el proceso de selección y gestión del personal de forma más equitativa.

Los factores que inician un proceso de selección de personal dentro de la organización son: Necesidades de producción, ampliación departamento, puesto nueva creación, refuerzo por acumulación tareas, salida del actual colaborador/a, sustituciones de baja por IT o vacaciones e introducción de nuevas tecnologías.

La solicitud de incorporación a la selección de personal puede venir de la baja de personal de una posición concreta, por ejemplo, por baja de la persona empleada, por promoción, o por surgimiento de una nueva posición. La necesidad en todos estos casos se transmitirá al departamento de RRHH.

Se deben conocer las características del puesto a cubrir, por ello se define el perfil del puesto de trabajo juntamente con el área implicada en el proceso de selección, para que sirva de referente para analizar la idoneidad de las candidaturas.

Este análisis del puesto debe ser lo más exhaustivo posible con el fin de que se pueda obtener con claridad cuál es la necesidad real de la empresa. Esto implica desde la validación de las condiciones de contratación, hasta la finalidad del puesto, descripción de las tareas específicas, responsabilidad, Además se deberán validar las condiciones de contratación, disponibilidades, posible evolución profesional e idiomas.

A partir de esta información y de la DPT del puesto, se debe determinar cuáles son las características y competencias que deben poseer las personas candidatas. Los datos relevantes para conocer de los/as candidatos/a, entre otros se encuentran los siguientes:

- Requerimientos de conocimiento: a nivel académico o de formación profesional, especialidades, técnicas, cursos específicos.
- Requisitos profesionales: cantidad y tipo de experiencia necesarias, en qué tipo de empresas y puestos, con qué niveles, categorías y funciones.
- Aspectos motivacionales: por su situación profesional, económica, expectativas, ambiciones e intereses.
- Habilidades y competencias: tanto genéricas (personales, carácter etc.) como técnicas.
- Movilidad: Disposición para posibilidad de movilidad geográfica.

La organización utiliza fuentes de reclutamiento, tanto fuentes externas como internas.

Cuando se realice reclutamiento externo y se proceda a la publicación en medios de comunicación, se coordinará la publicación de ofertas de trabajo en los medios siguiendo las directrices fijadas por la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

La organización utiliza diversas fuentes de reclutamiento interno y externo.

Fuentes de reclutamiento interno:

- Promoción o cambio de funciones de empleados/as.
- Bolsa de candidatos/as en cartera: Son aquellas personas que en su momento participaron en un proceso de selección de personal y fueron consideradas candidatas adecuadas, pero no se llegaron a contratar o bien fueron contratadas de forma temporal.

Fuentes de reclutamiento Externo:

- Base de datos.
- Anuncios en plataformas digitales.
- Centros de Formación: Universidades, escuelas etc.
- Empresas externas: Consultorías en Recursos Humanos y ETT
- Consultoras especializadas para puestos que requieren discapacidad.
- Head Hunting.
- Colegios profesionales.
- Bolsa de trabajo. Web.

En la presentación y valoración de candidaturas, se mantendrá una o más entrevistas con las personas candidatas preseleccionadas, teniendo en cuenta cuestiones que enriquezcan el proceso de selección y no han podido ser valorados hasta el momento. También la organización realiza pruebas psicotécnicas, técnicas y de idiomas cuando el puesto lo requiera o se considere necesario. Si es necesario puede realizar también dinámicas grupales. Un informe final de valoración servirá para que personas del área correspondiente o de responsabilidad, y que no han intervenido en el proceso puedan decidir cuál es el/la mejor candidato/a.

6. Entrevista de presentación de candidatos finalistas y decisión final

La toma de decisiones para la incorporación de una persona a la Organización, se realiza de forma compartida con los que serán sus superiores jerárquicos, previa entrevista. SEL verificará que en el descarte de perfiles por parte de NEG no haya indicios de que se realiza por un tema de género, sino que se hace por motivos objetivos vinculados a los conocimientos y/o

Procedimiento de soporte de Selección de Personal Responsable Revisión: Recursos Humanos Operativos I+I

Página 12 de 16

Prohibida la reproducción parcial o total de este documento sin la autorización escrita de la Dirección de COMSA CORPORACIÓN

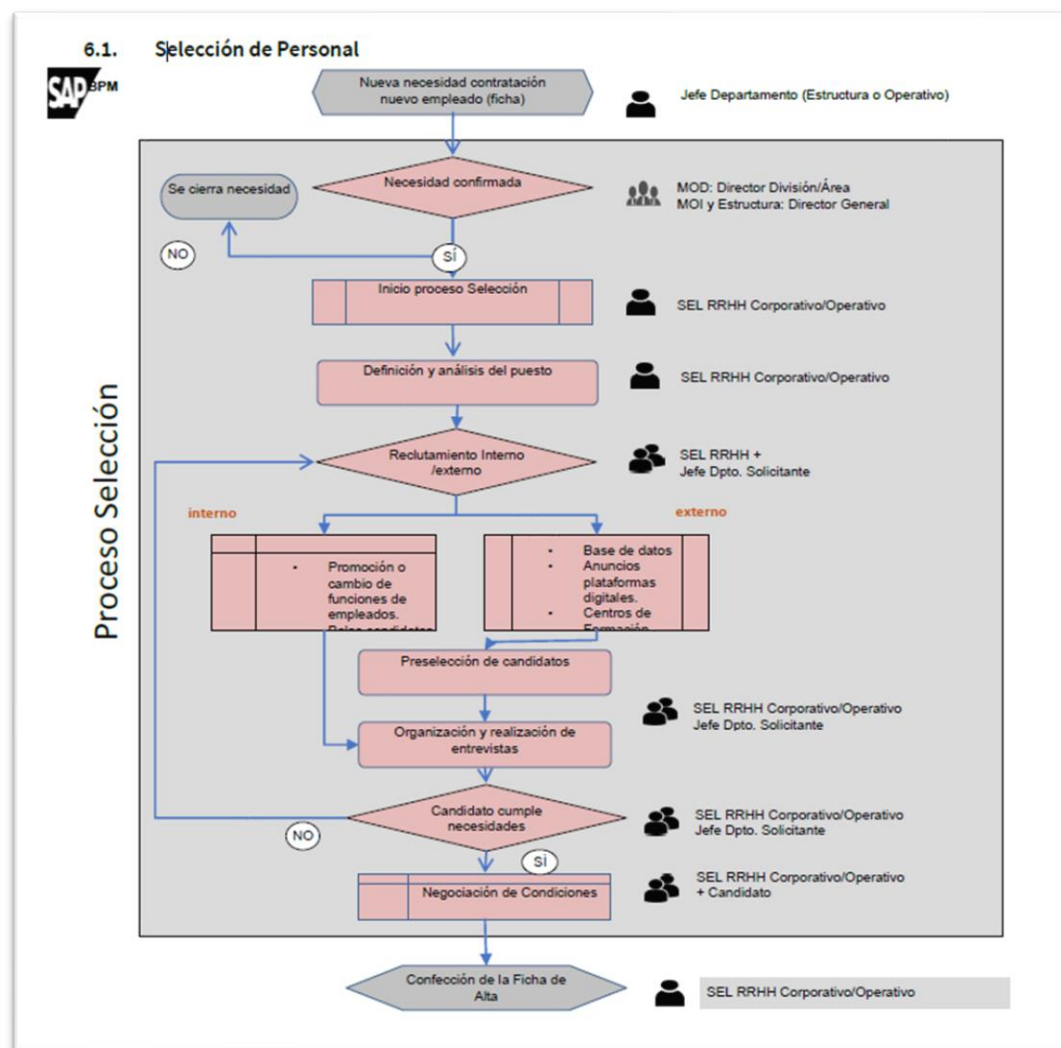
	PROCEDIMIENTO DE SOPORTE	N° Doc.: PSRH051.3
	SELECCIÓN DE PERSONAL	Fecha creación: 01.11.2005
		Fecha última revisión: 02.11.2020

competencias requeridas para el puesto. El responsable tendrá que argumentar los motivos por lo que se decanta por un candidato de género masculino frente a uno de género femenino y si en sus argumentos se detecta motivos de discriminación en materia de género, SEL dará traslado a la Dirección de RRHH, a la comisión de Igualdad y si fuera necesario a la Dirección de la empresa.

En igualdad de méritos y resultados en la selección se dará prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.

Con el objetivo de no perder candidaturas y demorar la selección, NEG deberá confirmar la disponibilidad para realizar la entrevista en un plazo no superior a 7 días.

A modo de resumen la organización dispone de un esquema de todo el proceso de selección de personal:



La organización dispone de un proceso formal para realizar la selección del personal, tener el proceso estandarizado y formalizado facilita la capacidad para tener en cuenta e integrar en todo el proceso de selección el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Descripción de Puestos de Trabajo. DPT

Existen las Descripciones de cada Puesto de Trabajo y una plataforma de trabajo interna que recoge los datos de la solicitud o puesto que se quiere cubrir.

Para los puestos de nueva creación. La DPT se define de forma conjunta entre del departamento de RRHH y la persona responsable del puesto a cubrir. La solicitud de la vacante la realiza cada responsable de departamento.

Las DPT se definen mediante reuniones internas de trabajo, con la colaboración de personas trabajadoras con experiencia, jefes/as de departamento i directores/as, entre otras personas.

Se expone un ejemplo de DPT: Técnico/a de Producción. Infraestructuras

MISION	Seguir las actividades de ejecución establecidas en el proyecto y la planificación de la obra, conforme a las directrices establecidas por el Jefe de Obra o Jefe de producción, para garantizar la realización de la obra en tiempo y forma, con los recursos humanos y técnicos disponibles.
--------	--

[illegible]

Movimientos de personal

Se analizan las nuevas incorporaciones, así como las bajas que han existido en la empresa en los últimos tres años. Se observa el año 2018, 2019, 2020 y 2021

Tabla que recoge las incorporaciones en los cuatro últimos años.

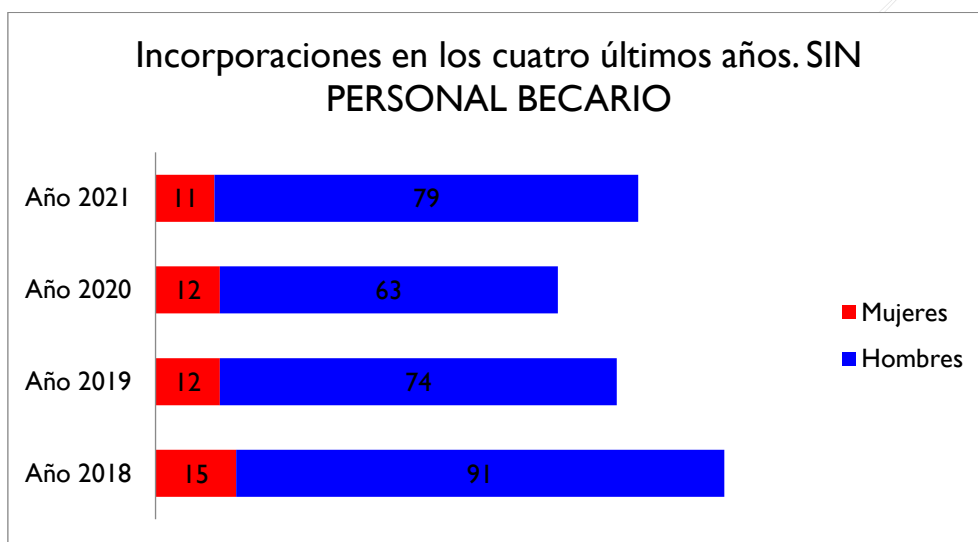
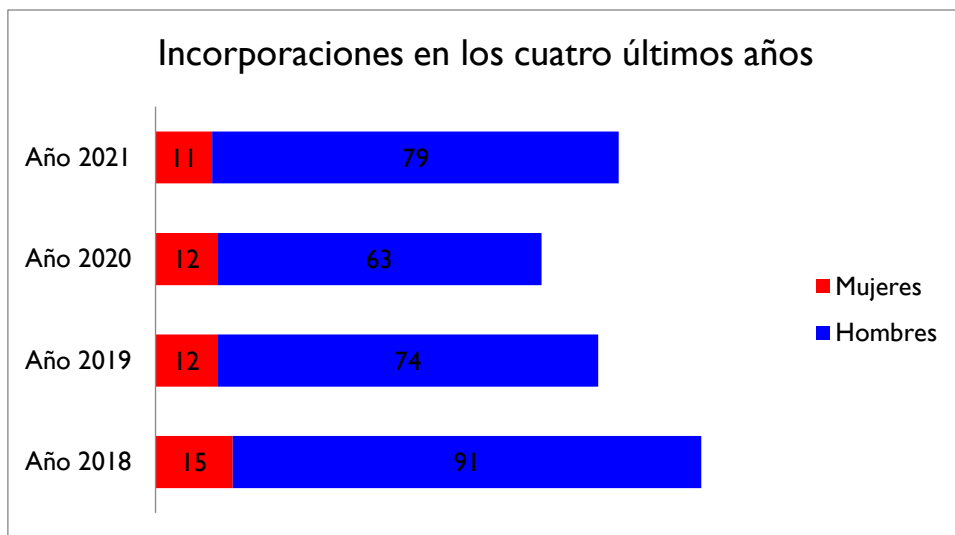
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	16	14,04%	98	85,96%	114
Año 2019	14	14,89%	80	85,11%	94
Año 2020	14	17,28%	67	82,72%	81
Año 2021	19	17,76%	88	82,24%	107
TOTAL	63	15,91%	333	84,09%	396

Tabla que recoge las incorporaciones en los cuatro últimos años. SIN PERSONAL BECARIO

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	15	14,15%	91	85,85%	106
Año 2019	12	13,95%	74	86,05%	86
Año 2020	12	16,00%	63	84,00%	75
Año 2021	11	12,22%	79	87,78%	90
TOTAL	50	14,01%	307	85,99%	357

Según los datos facilitados de las incorporaciones de los tres últimos años. En el año 2018 se incorporaron un total de 106 personas de las cuales 15 eran mujeres y 91 eran hombres, en 2019 se incorporaron 86 personas de las cuales 12 era personal femenino y 74 personal masculino, en el año 2020 se han incorporado un total de 75 personas, 12 mujeres y 63 hombres. En el 2021 se han incorporado en total 90 personas de las cuales 11 son mujeres y 79 son hombres

Se han incorporado un total 357 personas, (3969 si contamos al personal becario) en los últimos cuatro años, el 14,01% mujeres y el 85,99% hombres. Acorde con la representatividad total que existe en la organización, pero con un ligero aumento.



Se observa en los últimos cuatro años, que la incorporación de nuevo personal sigue siendo mayormente de personal masculino,

Tabla que recoge las bajas definitivas en los cuatro últimos años.

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	9	15,79%	48	84,21%	57
Año 2019	6	7,79%	71	92,21%	77
Año 2020	8	10,13%	71	89,87%	79
Año 2021	15	19,23%	63	80,77%	78
TOTAL	38	13,03%	253	86,94%	291

Tabla que recoge las bajas definitivas en los cuatro últimos años. SIN PERSONAL BECARIO

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	6	12,50%	42	87,50%	48
Año 2019	6	8,45%	65	91,55%	71
Año 2020	6	8,22%	67	91,78%	73
Año 2021	8	11,76%	60	88,24%	68
TOTAL	26	10%	234	90%	260

Según los datos facilitados. Se observa que, de un total de 260 bajas en los últimos cuatro años, el 10% es de personal femenino (26 mujeres) y un 90% de personal masculino (234 hombres), siguiendo la representatividad general de la plantilla en la organización.

Observando el balance de altas y bajas en los últimos años analizados, se obtiene un balance en el que en el año 2018 se mantienen 6 mujeres, en el 2019 se mantienen 6, en 2020 se mantienen 6 mujeres y en el 2021 sube a 8 mujeres. Para hacer un análisis más exhaustivo se analizan las causas de las bajas definitivas en el último año, según datos facilitados.

Tabla de bajas definitivas último año.

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	19,05%	12
Despido	1	7,14%	6,67%	13	92,86%	20,63%	14
Finalización de contrato	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	20,63%	13
Abandono voluntario y Excedencia voluntaria	7	35,00%	46,67%	13	65,00%	20,63%	20
Excedencia por personas a cargo	1	50,00%	6,67%	1	50,00%	1,59%	2
Otros (mortalidad, incapacidad...)	6	35,29%	40,00%	11	64,71%	17,46%	17
TOTAL	15	19,23%	100,00%	63	80,77%	100,00%	78

Tabla de bajas definitivas últimos años. SIN PERSONAL BECARIO

Año 2021

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	19,05%	12
Despido	1	7,14%	6,67%	13	92,86%	20,63%	14
Finalización de contrato	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	20,63%	13
Abandono voluntario y Excedencia voluntaria	6	31,58%	40,00%	13	68,42%	20,63%	19
Excedencia por personas a cargo	1	50,00%	6,67%	1	50,00%	1,59%	2
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	12,70%	8
TOTAL	8	11,76%	53,33%	60	88,24%	95,24%	68

Año 2020

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	11,94%	8
Despido	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	17,91%	12
Finalización de contrato	1	5,88%	16,67%	16	94,12%	23,88%	17
Abandono voluntario	5	21,74%	83,33%	18	78,26%	26,87%	23
Abandono por personas a cargo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	19,40%	13
TOTAL	6	8,22%	100,00%	67	91,78%	100,00%	73

Año 2019

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	10,77%	7
Despido	1	10,00%	16,67%	9	90,00%	13,85%	10
Finalización de contrato	0	0,00%	0,00%	16	100,00%	24,62%	16
Abandono voluntario	3	12,50%	50,00%	21	87,50%	32,31%	24
Abandono por personas a cargo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otros (mortalidad, incapacidad...)	2	14,29%	33,33%	12	85,71%	18,46%	14
TOTAL	6	8,45%	100,00%	65	91,55%	100,00%	71

Año 2018

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	21,43%	9
Despido	3	75,00%	50,00%	1	25,00%	2,38%	4
Finalización de contrato	1	20,00%	16,67%	4	80,00%	9,52%	5
Abandono voluntario	2	9,09%	33,33%	20	90,91%	47,62%	22
Abandono por personas a cargo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	19,05%	8
TOTAL	6	12,50%	100,00%	42	87,50%	100,00%	48

En el 2021 la mayor causa de baja es por abandono voluntario, el 31,58% de mujeres (6 mujeres) y 68,42% de los hombres (13 hombres).

Entre las mujeres el abandono voluntario supone el 40% respecto al total de las bajas del género femenino producidas en el 2021, mientras que en caso de los hombres supone el 20,63% de las bajas producidas en el género masculino.

Si lo comparamos con el total de la plantilla de cada sexo (81 mujer y 650 hombres) el abandono voluntario supone el 7,41% de la plantilla de las mujeres y el 2% respecto a la plantilla de hombres.

La segunda causa de baja es el despido con 14 personas, de las cuales hay 1 mujer (7,15%) y 13 hombres (92,86%).

La tercera causa es la finalización de contrato con 13 personas, todas del género masculino. En el caso de la jubilación con 12 personas, así como “otras causas” con 8 personas, todas las bajas son de hombres, y no hay por tanto ninguna mujer.

Merece la pena destacar que hay dos personas que en el 2021 solicitaron una excedencia de la empresa por cuidado de personas a cargo, una de ellas es del género masculino y otra del género femenino.

En el 2020 la mayor causa de baja es por abandono voluntario, el 21,74% de mujeres (5 mujeres) y el 78,26% de hombres (18 hombres), este porcentaje es más elevado en comparación con la representación de hombres y mujeres en la organización.

Entre las mujeres el abandono voluntario supone el 83,33% de las mujeres que se dan de baja, mientras que en el caso de los hombres supone el 26,87% de los hombres.

Si lo comparamos con el total de la plantilla de cada sexo, (77 mujeres y 622 hombres) el abandono voluntario supone un 6,49% de la plantilla de las mujeres y un 2,89% de la plantilla de los hombres.

La segunda causa, es por finalización de contrato, 17 personas, 1 mujer (5,88%) y 16 hombres (94,12%).

La tercera causa de baja es por “Otros (mortalidad, incapacidad), en este caso, con un total de 13 personas de las cuales todos son hombres y no hay ninguna mujer (no hemos tenido en cuenta al personal becario que serían 2 mujeres y 4 hombres más).

También existen bajas por jubilación y despido, pero no hay ninguna mujer que ha causado baja por ese motivo.

En lo que respecta al 2019, la causa mayor de baja tanto en hombres como en mujeres es el abandono voluntario, 3 mujeres (12,50%) y 21 hombres (87,50%).

Entre el total de bajas producidas entre las mujeres, el abandono voluntario supone un 50,00% y entre las bajas producidas en los hombres, el abandono voluntario supone un 32,31%.

Si lo comparamos con el total de la plantilla de cada sexo, (69 mujeres y 618 hombres) el abandono voluntario supone un 4,35% de la plantilla de las mujeres y un 3,40% de la plantilla de los hombres.

La segunda causa de baja en la empresa es por finalización de contrato, donde hay un total de 16 personas y todos son hombres.

La tercera causa de causa es por “otros (mortalidad, incapacidad...), aquí hay un total de 14 personas donde 12 son hombres (85,71%) y 2 son mujeres (14,29%), lo que supone el 18,46% entre las bajas de los hombres y el 33,33% entre las bajas de las mujeres.

La cuarta causa es por despido, que afecta a un total de 10 personas, de las cuales hay 1 mujer (10%) y 9 hombres (90%), lo que supone un 16,67% entre las bajas de las mujeres y un 13,85% entre las bajas de los hombres.

También existen bajas por jubilación, pero no afectan a ninguna mujer

En el 2018 la principal causa de baja es el abandono voluntario, el 9,09% de las mujeres (2 mujeres) y 90,91% de los hombres (20 hombres) causan baja por este motivo. Esto supone entre las bajas de las mujeres un 33,33% y entre las bajas de los hombres un 47,62%.

Si lo comparamos con el total de la plantilla de cada sexo, (77 mujeres y 638 hombres) el abandono voluntario supone un 2,60% de la plantilla de las mujeres y un 3,13% de la plantilla de los hombres.

La segunda y la tercera causa de baja serían Jubilación y “Otros (mortalidad, incapacidad...) donde afecta a 9 y 8 personas respectivamente, todos del género masculino.

Como cuarta causa de baja estaría la finalización de contrato, 5 personas de las cuales 1 mujer (20%) y 4 hombres (80%), lo que supone un 16,67% del total de las bajas de las que se producen en mujeres y un 9,52% entre el total de las bajas que se producen en los hombres.

Por último, tenemos como causa de baja el despido, que afecta a un total de 4 personas de las cuales 3 son mujeres (75%) y 1 es hombre (25%). Esto representa entre el total de las bajas producidas en las mujeres en el 2018 un 50% y en el caso de los hombres un 2,38%.

Conclusión: El porcentaje de bajas correspondiente a las mujeres ha ido disminuyendo desde el 2018 (12,50%) hasta el 2020 donde paso a ser de un 8,22%, pero observamos que en el 2021 dicho porcentaje ha vuelto a aumentar hasta un 11,76%, pasando de 6 bajas de mujeres en los años 2018, 2019 y 2020, a 8 bajas de mujeres en el año 2021. En el caso de los hombres la tendencia ha sido contraria desde el 2018 hasta el 2020, pasando de un porcentaje de 87,50% (42 bajas) en el 2018 a un 91,78% (67 bajas) en el 2020. Esta tendencia ha cambiado en el 2021, donde las bajas de hombres han bajado a un 88,24% (60 bajas masculinas)

Destacar que la principal causa de baja en los cuatro últimos años ha sido tanto en hombres como en mujeres, el abandono voluntario.

Concretamente en el caso de las mujeres las bajas por abandono voluntario han ido aumentando tanto en porcentaje como en número, pasando de 2 mujeres (9,09%) en el 2018 a 6 mujeres (31,58%) en el 2021. Esto supone respecto a la plantilla total de mujeres un 2,60% en el 2018, un 4,35% en el 2019, un 6,49% en el 2020 y un 7,41% en el 2021, y con respecto al porcentaje sobre el total de las bajas entre las mujeres un 33,33% en el 2018, un 50% en el 2019, un 83,33% en el 2020 y un 40% en el 2021

En el caso de los hombres y aunque también es la principal causa de baja se ha pasado de 20 bajas por abandono en los hombres 90,91% en el 2018 a 13 bajas por abandono 68,42% en el 2021. Esto supone respecto a la plantilla total de hombres un 3,13% en el 2018, un 3,40% en el 2019, un 2,89% en el 2020 y un 2% en el 2021, y con respecto al porcentaje de bajas sobre el total de las bajas entre los hombres un 47,62% en el 2018, un 32,31% en el 2019, un 26,87% y un 20,63% en el 2021

La principal causa “abandono voluntario” ha ido aumentando entre las mujeres en los últimos 4 años, hecho que ocurre al contrario en los hombres, donde la baja por “abandono voluntario” ha ido disminuyendo.

Hay que destacar que en el 2021 se han producido 2 excedencias por cuidado de personas a cargo, 1 mujer y 1 hombre respectivamente.

De las incorporaciones del último año, se analiza que tipo de contrato se ha realizado a las personas que se han incorporado durante el año 2021.

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	6	10,00%	54	90,00%	60
Temporal a tiempo parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Fijo discontinuo	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo	5	16,67%	25	83,33%	30
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Prácticas	8	47,06%	9	52,94%	17
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Por ETT	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (becas, formación, etc....)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	19	17,76%	88	82,24%	107

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año: SIN PERSONAL BECARIO

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	6	10,00%	54	90,00%	60
Temporal a tiempo parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Fijo discontinuo	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo	5	16,67%	25	83,33%	30
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Prácticas	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Por ETT	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (becas, formación, etc....)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	11	12,22%	79	87,78%	90

Según los datos facilitados, la mayor contratación (60 personas) se encuentra en los contratos temporales a tiempo completo con el 10% de mujeres frente al 90% de hombres (6 mujeres y 54 hombres). Las contrataciones indefinidas y a tiempo completo, han sido 30, representadas por 5 mujeres (16,67%) y 25 hombres (83,33%). No hay contratación a tiempo parcial en las últimas incorporaciones.

Hay 17 personas en prácticas, 8 mujer (46,06%) y 9 hombres (52,94%).

Incorporaciones año 2020: Funciones

Denominación Funciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Delegado/a	0	0,00%	2	100,00%	2
Jefe/a Departamento	0	0,00%	2	100,00%	2
Jefe/a Obra	2	33,33%	4	66,67%	6
Jefe/a Producción	0	0,00%	3	100,00%	3
Responsable Unidad	0	0,00%	2	100,00%	2
Técnico/a Producción	1	6,67%	14	93,33%	15
Técnico/a Servicios	8	53,33%	7	46,67%	15
Administrativo/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Jefe/a Equipo/Capataz	0	0,00%	5	100,00%	5
Operador/a Maquinaria	0	0,00%	2	100,00%	2
Operario/a	0	0,00%	22	100,00%	22
Becario/a (posición)	2	33,33%	4	66,67%	6
TOTAL	14	17,28%	67	82,72%	81

La mayoría de las personas están en la función de “Operario/a”, un total de 22 personas, todos hombres (100%), cabe recordar que no hay ninguna mujer en la plantilla en esta función.

Existen 15 incorporaciones en la función de “Técnico/a Producción”, 1 mujer (6,67%) y 14 hombres (93,33%). También 15 incorporaciones en la función de “Técnico/a Servicios” con 8 mujeres (53,33%) y 7 hombres (46,67%). Cabe recordar que esta función va asociada a puestos de trabajo relacionados con la administración y gestión, donde la representación femenina es más significativa, las nuevas incorporaciones tienen una representación más igualitaria.

En las funciones de “Delegado/a” y “Jefe/a departamento” hay 2 incorporaciones en cada una de ellas, todos hombres (100%).

En la función de “Jefe/a Obra” hay 6 incorporaciones, 2 mujeres (33,33%) y 4 hombres (66,67%).

Las incorporaciones de “Jefe/a de Unidad” y “Jefe/a Producción” son todas masculinas. También las incorporaciones de “Operador/a de Máquina”, “Jefe/a de Equipo/Capataz”.

Hay incorporaciones de “Becarios/as”, 6 personas en total, 2 mujeres (33,3%) y 4 hombres (66,6%).

El personal administrativo ha tenido 1 incorporación, 1 mujer (100%).

Incorporaciones del último año: Función

Denominación Función	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefe/a Obra	1	25,00%	3	75,00%	4
Jefe/a Producción	2	28,57%	5	71,43%	7
Responsable Unidad	1	100,00%	0	0,00%	1
Encargado/a	0	0,00%	5	100,00%	5
Técnico/a Producción	2	18,18%	9	81,82%	11
Técnico/a Servicios	4	57,14%	3	42,86%	7
Administrativo/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Jefe/a Equipo/Capataz	0	0,00%	6	100,00%	6
Operador/a Maquinaria	0	0,00%	6	100,00%	6
Operario/a	0	0,00%	42	100,00%	42
Becario/a (posición)	8	47,06%	9	52,94%	17
TOTAL	19	17,76%	88	82,24%	107

La mayoría de las personas están en la función de “Operario/a”, un total de 42 personas, todos hombres (100%), cabe recordar que no hay ninguna mujer en la plantilla en esta función.

Existen 11 incorporaciones en la función de “Técnico/a Producción”, 2 mujer (18,18%) y 9 hombres (81,82%). Existen 7 incorporaciones en la función de “Técnico/a Servicios” con 4 mujeres (57,14%) y 3 hombres (42,86%) y también hay 7 incorporaciones en la función de Jefe/a Producción, con 2 mujeres (28,57%) y 5 hombres (71,43%). Cabe recordar que la categoría profesional de Técnico/a de Servicios va asociada a puestos de trabajo relacionados con la administración y gestión, donde la representación femenina es más significativa, las nuevas incorporaciones tienen una representación más igualitaria.

En las funciones de Jefe/a Equipo/Capataz y Operador/a Maquina hay 6 incorporaciones en cada una de ellas, todos hombres (100%).

En la función de “Jefe/a Obra” hay 4 incorporaciones, 1 mujeres (25%) y 3 hombres (75%).

Las incorporaciones de “Responsable de Unidad” y “Administrativo” con 1 incorporación en cada caso son todas femeninas.

Hay incorporaciones de “Becarios/as”, 17 personas en total, 8 mujeres (47,06%) y 9 hombres (52,94%).

COMSA SAU con objeto de analizar y mejorar las condiciones de empleo, en 2019 inició el proyecto de entrevistas de seguimiento a las nuevas incorporaciones. Esta práctica se ha implementado de forma completa en COMSA Corporación y en el resto del grupo de forma parcial. Las entrevistas se realizan a los tres meses de la incorporación y consisten en entrevistas personales a la nueva incorporación y a su responsable para obtener una valoración general de los tres meses de trabajo, de sus percepciones, del cumplimiento de las expectativas iniciales y propuestas de mejora.

En Conclusión: La incorporación de mujeres a la plantilla es lineal en el tiempo, siendo muy parecida con los años anteriores tanto en el número como en el porcentaje de mujeres en la organización. Sigue habiendo segregación horizontal ya que existe un mayor número de hombres que de mujeres en todas funciones menos en una (técnicos y técnicas servicios), también existe segregación vertical ya que los puestos o funciones ocupadas por hombres son de mayor responsabilidad. La contratación a tiempo parcial es inexistente en las nuevas incorporaciones. La modalidad de contratación inicialmente como indefinida no supera en este último año a la modalidad de contratación temporal. También se ha contratado mayor número de personal en la función de “Operario/a” donde encontramos a la mayoría del personal y del sexo masculino.

A la hora de definir objetivos de progreso hacia el equilibrio (40/60) en la presencia de mujeres y hombres, será interesante, partiendo de la situación actual (11/89), y con las previsiones que haya hecho la Empresa en cuanto a evolución global de la plantilla (por razones productivas y estratégicas), valorar qué incidencia tendrían unos ratios del tipo de los del último año (16/84 para las incorporaciones, y 10/90 para las bajas). Fácilmente se observa que habrá que procurar imprimir cierto ritmo a la evolución de esos ratios en los próximos años si de verdad se quiere que los avances anuales hacia el equilibrio en la presencia de ambos géneros sean perceptibles.

Formación del personal.

El talento constituye un valor indiscutible dentro de COMSA SAU, y así se ha destacado en el Plan Estratégico COMStruimos. Se identifica el talento en la selección de nuevas incorporaciones, y también es fundamental potenciar el crecimiento y el desarrollo profesional de todas las personas que forman parte del grupo. Este aspecto es uno de los elementos más relevantes para atraer y retener el talento dentro de la organización.

La formación se planificará anualmente desde el departamento de RRHH, con la participación de la RLT, y quedará establecida en el Plan de Formación Anual tras la aprobación de la Dirección General.

El Plan aprobado se pone en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores/as para que puedan emitir su informe, para que sea valorada. En el 2020 se obtiene el Plan de formación firmado por la parte social.

No existe un catálogo formativo libre y abierto. Las personas que trabajan en la empresa son conocedoras porque son convocadas por el departamento de RRHH, su superior u otros como por ejemplo PCMA. La impartición del curso, normalmente, es en la jornada laboral.

La formación se realiza dentro de la propia empresa, o en las instalaciones de los proveedores de formación. La mayoría de formación es promocionada por la empresa y queda reflejada en el Plan de Formación. Este tipo de formación tiene carácter gratuito para la plantilla.

La organización dispone de una plataforma “e-learning”. La plataforma cuenta con un funcionamiento intuitivo y visual que permite hacer más accesible la formación a la plantilla. Además, la flexibilidad que proporciona la formación a distancia permite que los/las profesionales puedan organizarse libremente para realizarla cuando menos interfiera en sus tareas laborales y en su vida personal.

También se realiza formación presencial, por las características de la tipología de formación

Aquellos cursos que no estén incluidos en el Plan Anual de Formación tendrán que ser tramitados a través de la solicitud de petición de formación, y ser aprobados por la Dirección del departamento de la persona solicitante, Departamento de RRHH y Dirección General.

Se analiza las diferentes tipologías de formación que se han realizado en la organización durante el último año.

Tabla de Formación año 2020 sin contar la formación en Prevención de Riesgos Laborales Obligatoria

Denominación cursos	Nº Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Autocad	200	0	0,00%	1	100,00%	1
Varios BIM	11	9	30,00%	21	70,00%	30
BIM Revit Arquitectura Básico	6	0	0,00%	1	100,00%	1
BUENAS PRACTICAS EN COMISIONING	8	0	0,00%	3	100,00%	3
CARRETILLAS ELEVADORAS	8	0	0,00%	8	100,00%	8
COMO EVITAR TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS	4	0	0,00%	6	100,00%	6
COMPETENCIAS PARA MANDOS INTERMEDIOS	13	5	41,67%	7	58,33%	12
GASES FLUORADOS	6	0	0,00%	1	100,00%	1

COMUNICACION Y GESTION DE EQUIPOS	7	0	0,00%	22	100,00%	22
CONTROL ECONOMICO DE LA OBRA	6	2	18,18%	9	81,82%	11
CURSO DE ESPECIALIZACION JURIDICA Y PERITAJE	41	1	100,00%	0	0,00%	1
DESFIBRILADOR EXTERNO AUTOMATICO	6	0	0,00%	1	100,00%	1
EJECUCION DE TUNELES FORMACIÓN TÉCNICA	4	0	0,00%	11	100,00%	11
ELECTRIFICACION FERROVIARIA	60	0	0,00%	1	100,00%	1
ENCARGADO DE TRABAJOS	120	0	0,00%	3	100,00%	3
ESPACIOS CONFINADOS	8	0	0,00%	5	100,00%	5
EXPLANADAS Y FIRMES FORMACIÓN TÉCNICA	4	0	0,00%	11	100,00%	11
FORMACION PLAN DE MOVILIDAD	1,5	8	28,57%	20	71,43%	28
FRANCES	55	0	0,00%	1	100,00%	1
GEOMETRIA DE VIA	8	0	0,00%	18	100,00%	18
GESTION DE CONFLICTOS Y NEGOCIACION	4	0	0,00%	2	100,00%	2
GESTION DE EQUIPOS	16	3	60,00%	2	40,00%	5
GESTION DE RESIDUOS EN OBRA	1	19	45,24%	23	54,76%	42
HABILIDADES GENERALES PARA EL EMPLEO: MOTIVACION Y COMUNICACION	4	0	0,00%	9	100,00%	9
HABILIDADES PARA EL TELETRABAJO	2	40	27,59%	105	72,41%	145
HERRAMIENTAS PARA LA VISUALIZACION DE PLANIF. Y SEG. CON PROJECT	2	1	7,14%	13	92,86%	14

IMPACTOS Y BARRERAS	7	1	20,00%	4	80,00%	5
INGENIERIA RAMS Y REGLAMENTO 402/2013	10	1	9,09%	10	90,91%	11
INGLÉS AVANZADO	7,5	0	0,00%	1	100,00%	1
INGLÉS INTERMEDIO INTENSIVO	20	0	0,00%	1	100,00%	1
INGLÉS INTERMEDIO INTENSIVO	22	0	0,00%	2	100,00%	2
INGLES	28	8	29,63%	19	70,37%	27
INGLES PREINTERMEDIO	30	0	0,00%	2	100,00%	2
INGLES PREINTERMEDIO	88	0	0,00%	1	100,00%	1
INTEGRATED PROJECT DELIVERY IPD	6	0	0,00%	1	100,00%	1
INTRODUCCION A AUTODESK ROBOT	20	0	0,00%	2	100,00%	2
LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN COMSA CORPORACION	2	60	26,20%	169	73,80%	229
LEAN CONSTRUCTION	4,5	1	14,29%	6	85,71%	7
LEED GREEN ASSOCIATE	60	1	100,00%	0	0,00%	1
MODIFICATIVO RCF	6	0	0,00%	1	100,00%	1
MS TEAMS 365	8	53	21,29%	196	78,71%	249
NEGOCIACION: METODO HARVARD	7,5	1	25,00%	3	75,00%	4
NEGOCIACION: METODO HARVARD	8	1	4,55%	21	95,45%	22
OPERADOR DE MANIPULADOR TELESCÓPICO	8	0	0,00%	4	100,00%	4
OPERADOR MAQUINARIA DE INFRA.	120	0	0,00%	15	100,00%	15
PERITO EVAL. CONFLICTOS LABORALES ACOSO	30	0	0,00%	1	100,00%	1
PILOTO DE SEGURIDAD	120	0	0,00%	26	100,00%	26

PLANIFICACION, SEGUIMIENTO Y CONTROL TEMP. DE PROYECTOS CON MS PROJECT	6	2	9,52%	19	90,48%	21
PREVENCION CONTAGIOS CORONAVIRUS TRABAJO	1	41	35,34%	75	64,66%	116
PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ESTRÉS	1	20	50,00%	20	50,00%	40
PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS EN TRABAJOS EN	8	0	0,00%	8	100,00%	8
PROGRAMA DE FORMACIÓN BIM - ESPECIALIDA	32	1	9,09%	10	90,91%	11
RECICLAJE PILOTOS SEGURIDAD	8	0	0,00%	6	100,00%	6
RECICLAJE OPERADOR MAQUINARIA INFR	8	0	0,00%	1	100,00%	1
RECICLAJE OPERADOR MAQUINARIA INFR (OMI)	8	0	0,00%	13	100,00%	13
RECICLAJE PARA RESPONSABLES DE OP. DE CA	3	0	0,00%	1	100,00%	1
RECICLAJE PILOTOS SEGURIDAD	8	0	0,00%	8	100,00%	8
REGLAMENTO DE CIRCULACIÓN FERROVIARIA	8	0	0,00%	8	100,00%	8
RENOVACION LEGIONELA	10	0	0,00%	5	100,00%	5
RENOVACIÓN PILOTOS DE SEGURIDAD	8	0	0,00%	6	100,00%	6
RIESGO ELECTRICO	6	0	0,00%	1	100,00%	1
RRHH:GLOBAL MOBILITY MANAGEMET	2	1	100,00%	0	0,00%	1
SEGURIDAD EN EL MANEJO DE CAMION GRÚA	8	0	0,00%	7	100,00%	7
SEGURIDAD PLATAFORMAS ELEVADORAS	6	0	0,00%	3	100,00%	3

SEGURIDAD PLATAFORMAS ELEVADORAS	8	0	0,00%	10	100,00%	10
SENSIBILIZACIÓN IGUALDAD DE GÉNERO	2	70	23,49%	228	76,51%	298
SUECO	20	0	0,00%	2	100,00%	2
TALLER PERFECCIONAMIENTO REPORTING CORPO	8	1	100,00%	0	0,00%	1
TCQ: PRESUPUESTOS Y BANCO DE PRECIOS	8	3	100,00%	0	0,00%	3
TEAM BUILDING - COMPETENCIAS MANDOS INTERMEDIOS	13	4	40,00%	6	60,00%	10
TRABAJOS EN ALTURA	8	1	50,00%	1	50,00%	2
USO MAQUINARIA FERROVIARIA	8	0	0,00%	29	100,00%	29
VIBRACIONES	6	0	0,00%	3	100,00%	3
TOTAL	1430	359,00	22,19%	1259,00	77,81%	1618,00

En la empresa realizan formación tanto mujeres como hombres, un 22,19% de mujeres y un 77,81% de hombres (359 mujeres y 1.259 hombres) han recibido formación durante el último año analizado. La mayor parte del personal que recibe formación es mayoritariamente masculina, teniendo en cuenta la mayor representatividad masculina de la plantilla.

Existe tipología de formación donde no han asistido mujeres, por ejemplo, en, AutoCAD, Buenas prácticas en comissioning y vibraciones.

Hay formaciones que sólo han asistido mujeres, por ejemplo “Leed green associate” y “RRHH-Global Mobility Management y “Taller perfeccionamiento reporting corpo” donde han asistido una sola persona en cada una de las formaciones.

Las formaciones donde han asistido un mayor número de personas son en “MS TEAMS 365”, con 249 personas, 53 mujeres (21,29%) y 196 hombres (78,71%). En “Evaluación del desempeño en Comsa” hay 229 asistencias, 60 mujeres (26,20%) y 169 hombres (73,80%). También “Habilidades para el teletrabajo” con 145 personas, 40 mujeres (27,59%) y 105 hombres (72,41%).

Cabe hacer una mención especial a la formación en “Sensibilización igualdad de género” destinada a 298 personas, 70 mujeres (23,49%) y 228 hombres (76,51%).

En la formación de “Competencias para mandos intermedios, han asistido 12 personas, 5 mujeres (41,67% y 7 hombres (58,33%). La formación “Gestión de residuos en obra” han asistido 42 personas, 19 mujeres (45,24%) y 23 hombres (54,76%). Esta tipología de formación hay una asistencia muy igualitaria. Y en la formación de “Gestión de Equipos” han asistido 5 personas, 3 mujeres (60%) y 2 hombres (40%), la asistencia de mujeres supera a la de los hombres.

Existe una formación totalmente paritaria, “Trabajos en altura”, donde han asistido 1 mujeres (50%) y 1 hombre (50%), aunque el número de personas no es muy significativo. También la formación en “Prevención y gestión del estrés” han asistido un total de 40 personas, 20 mujeres (50%) y 20 hombres (50%).

Se destaca que se ha realizado formación para adaptar el entorno, en un período de pandemia y coronavirus. Se ha realizado una formación en “Prevención contagios Coronavirus en el trabajo” donde se han formado un total de 116 personas, 41 mujeres (35,34%) y 75 hombres (64,66%).

Se pasa a analizar la formación por tipo de acciones formativas, donde se observa la formación de forma clasificada y resumida

Tabla de Formación último año sin contar la formación en Prevención de Riesgos Laborales Obligatoria

Denominación cursos	Nº Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adaptación del Sistema de gestión de PRL	4	40	23,95%	127	76,05%	167
ANÁLISIS DE RIESGOS FERROVIARIOS E INTER	12	7	46,67%	8	53,33%	15
AVSEC- SEGURIDAD AEROPORTUARIA	6	0	0,00%	1	100,00%	1
BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES EN OFICINA	2	7	29,17%	17	70,83%	24
CARRETTILLAS ELEVADORAS	8	0	0,00%	2	100,00%	2
COEX SEGURIDAD Y SEÑALIZACIÓN	60	0	0,00%	1	100,00%	1
Cómo capacitar tutores para e-learning	30	4	100,00%	0	0,00%	4
CONTROL ANALÍTICO DE COSTES	5,5	2	16,67%	10	83,33%	12
Curso de formación de usuarios profesion	25	0	0,00%	1	100,00%	1
DEFINICIÓN ESTRATEGIAS APO	6	2	16,67%	10	83,33%	12
Desarrollo Habilidades Encargados	8	0	0,00%	27	100,00%	27
Desarrollo Habilidades Personal Obra	8	0	0,00%	74	100,00%	74
ELABORACIÓN PRESUPUESTOS CON PRESTO	60	2	50,00%	2	50,00%	4
ENCARGADOS DE TRABAJO	45	0	0,00%	1	100,00%	1
ENCARGADOS DE TRABAJO	120	0	0,00%	4	100,00%	4
ENCLAVAMIENTOS Y SEÑALIZACIÓN FERROVIARI	8	9	36,00%	16	64,00%	25
ESPACIOS CONFINADOS	8	0	0,00%	15	100,00%	15
ESPECIALIZACIÓN JURIDICA Y PERICIAL PARA	45	1	100,00%	0	0,00%	1
EVALUACION DE RIESGOS ERGONÓMICOS ERGO/I	6	5	50,00%	5	50,00%	10
EXCEL AVANZADO	10	0	0,00%	1	100,00%	1

EXCEL EXPERTO	12	3	37,50%	5	62,50%	8
EXCEL MACROS	10	0	0,00%	2	100,00%	2
EXCEL MACROS	12	2	33,33%	4	66,67%	6
FORMACIÓN TÉCNICA PREFABRICADOS DE HORMI	4	0	0,00%	15	100,00%	15
Francés Nivel Intermedio Alto - B2.2	40	0	0,00%	1	100,00%	1
Frances Nivel Pre-Intermedio - A2.2	55	0	0,00%	1	100,00%	1
Gestión de Residuos en Obra - G4	1	11	14,10%	67	85,90%	78
Gestión de Residuos en Obra (G5)	1	4	66,67%	2	33,33%	6
HUELLA DE CARBONO Y SU NEUTRALIDAD	14	1	50,00%	1	50,00%	2
Ingles Nivel Avanzado	28	2	33,33%	4	66,67%	6
Ingles Nivel Intermedio	28	1	6,67%	14	93,33%	15
Ingles Nivel Intermedio	50	0	0,00%	1	100,00%	1
Ingles Nivel Intermedio Alto	28	4	28,57%	10	71,43%	14
Ingles Nivel Pre-Intermedio -	28	0	0,00%	3	100,00%	3
INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA BIM	15	0	0,00%	7	100,00%	7
La Evaluación del Desempeño en Comsa Cor	2	3	20,00%	12	80,00%	15
LEED	60	0	0,00%	1	100,00%	1
LEED AP-PROJECT MANAGEMENT	60	0	0,00%	1	100,00%	1
LUCHA CONTRA INCENDIOS	4	1	100,00%	0	0,00%	1
MANEJO MANITOU	5	0	0,00%	3	100,00%	3
MANEJO SEGURO DE MOTOSIERRA Y DESBROZADO	8	0	0,00%	9	100,00%	9
MANIPULACIÓN USUARIOS PROFESIONALES PROD	25	0	0,00%	5	100,00%	5
MONTAJE Y DESMONTAJE DE TORRES MOVILES	8	0	0,00%	1	100,00%	1
Nuevo Procedimiento Viajes	1	2	100,00%	0	0,00%	2
OMI	120	0	0,00%	2	100,00%	2
OP. EQUIPOS MANUALES	20	0	0,00%	3	100,00%	3
OP. MAQUINARIA DE VEHICULOS Y MOV. TIERR	6	0	0,00%	3	100,00%	3
OP. VEHICULOS Y MAQUINARIA MOV. TIERRAS	6	0	0,00%	9	100,00%	9
OPERADOR VEHICULOS Y MAQUINARIA DE MOVIM	6	0	0,00%	1	100,00%	1
PEMP	8	0	0,00%	10	100,00%	10
PILOTO DE SEGURIDAD	120	0	0,00%	2	100,00%	2
Pilotos homologados Seguridad	120	0	0,00%	1	100,00%	1
Planeación y Programación de Recursos y	9	2	25,00%	6	75,00%	8
PLANIFICACIÓN ECONOMICA	6	1	10,00%	9	90,00%	10
Planificación, Seguimiento y Control tem	6	1	8,33%	11	91,67%	12
POWER BI- MODULO I	10	0	0,00%	1	100,00%	1
POWER BI. ANALIZAR DATOS CON DAX	10	0	0,00%	1	100,00%	1
POWER BI. MÓDULO II	20	0	0,00%	1	100,00%	1
PRESTO	150	0	0,00%	1	100,00%	1
PRIMEROS AUXILIOS	4	0	0,00%	2	100,00%	2
PRIMEROS AUXILIOS	8	0	0,00%	3	100,00%	3
PRIMEROS AUXILIOS	10	1	16,67%	5	83,33%	6

Programa Habilidades Blider	4	66	20,75%	252	79,25%	318
Programa Habilidades Personal Administrativo	4	23	79,31%	6	20,69%	29
Programa Habilidades Personal Técnico	4	89	24,72%	271	75,28%	360
PUENTE AMPLIACIÓN LINEA CONVECCIONAL A IN	54	0	0,00%	5	100,00%	5
PUENTE GRUA	8	0	0,00%	1	100,00%	1
RECICLAJE ENCARGADOS DE TRABAJO	8	0	0,00%	5	100,00%	5
RECICLAJE OMI	8	0	0,00%	4	100,00%	4
RECICLAJE PILOTOS DE SEGURIDAD	8	0	0,00%	17	100,00%	17
RECICLAJE RESPONSABLE DE CARGA	4	0	0,00%	3	100,00%	3
RECICLAJE RESPONSABLE DE CARGA	8	0	0,00%	12	100,00%	12
RESPONSABLES Y LOS TÉCNICOS DE EJECUCION	20	0	0,00%	1	100,00%	1
SISTEMA CANDY	12	5	41,67%	7	58,33%	12
SISTEMA DE PLANIFICACIÓN LAST PLANER	16	0	0,00%	1	100,00%	1
SISTEMAS DE GESTIÓN PCMA	2	5	83,33%	1	16,67%	6
SUECO NIVEL BÁSICO	20	0	0,00%	1	100,00%	1
SUECO NIVEL INICIAL	48	3	60,00%	2	40,00%	5
SUECO NIVEL INTERMEDIO	20	0	0,00%	1	100,00%	1
Técnicas de gestión de RAMS en el Sistem	24	2	100,00%	0	0,00%	2
TRABAJOS EN ALTURA	8	0	0,00%	9	100,00%	9
TRABAJOS MARÍTIMOS	4	0	0,00%	11	100,00%	11
VIAS FERREAS	6	0	0,00%	6	100,00%	6
VIAS FÉRREAS	20	0	0,00%	2	100,00%	2
Webinar Nutrición Saludable	1	10	45,45%	12	54,55%	22
WORD AVANZADO	19	11	78,57%	3	21,43%	14
Workshop Inglés	6	1	25,00%	3	75,00%	4
Workshop Inglés	2	3	100,00%	0	0,00%	3
Workshop Inglés	8	0	0,00%	2	100,00%	2
Workshop Inglés	4	1	25,00%	3	75,00%	4
TOTAL	1964,5	337	21,88%	1203	78,12%	1540

En la empresa realizan formación tanto mujeres como hombres, un 21,88% de mujeres y un 78,12% de hombres (337 mujeres y 1.203 hombres) han recibido formación durante el último año analizado. La mayor parte del personal que recibe formación es mayoritariamente masculina, teniendo en cuenta la mayor representatividad masculina de la plantilla.

Existe tipología de formación donde no han asistido mujeres, por ejemplo, en, Avsec seguridad aeroportuaria, Carretillas Elevadoras, Coex seguridad y señalización etc

Hay formaciones que sólo han asistido mujeres, por ejemplo “ Como capacitar tutores para e-learning” con 4 mujeres, “Especialización Jurídica y Pericia” con 1 mujer, “Lucha contra incendios” con 1 mujer, “Nuevo procedimiento de viajes” con 1 mujer , “Técnicas de Gestión RAMS en el Sistem” con 2 mujeres, y “Wordshop Inglés” con 3 mujeres.

Las formaciones donde han asistido un mayor número de personas son “Programa de habilidades personal técnico” con 360 personas, 89 mujeres (24,72%) y 271 hombres (75,28%). En “Programa habilidades Blider” con 318 personas, 66 mujeres (20,75%) y 252 hombres

(79,25%). También “Adaptación Sist. De Gestión PRL” con 167 personas, 40 mujeres (23,95%) y 127 hombres (76,05%).

En la formación de de “Análisis Riesgos Ferroviarias” han asistido 15 personas, 7 mujeres (46,67%) y 8 hombres (55,33%). En la formación “Webinar de nutrición saludable” han asistido 22 personas, 10 mujeres (45,45%) y 12 hombres (54,55%). En la formación “Sistemas Candy” con 12 personas, 5 mujeres (41,67%) y 7 hombres (58,33%). En estas formaciones hay una asistencia muy igualitaria. Y en formaciones como “Word Avanzado” con 14 personas, 11 mujeres (78,57%) y 3 hombres (21,43%), “Sistemas de gestión PCMA” con 6 personas, 5 mujeres (83,33%) y 1 hombre (16,67%) y “Sueco Inicial” con 5 personas, 3 mujeres (60%) y 2 hombres (40%), la asistencia de mujeres supera los hombres

Existe una formación totalmente paritaria, como “Elaboración de presupuestos con presto” con 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres y “Evaluación Riesgos Ergonomía” con 10 personas, 5 mujeres y 5 hombres.

Se pasa a analizar la formación por tipo de acciones formativas, donde se observa la formación de forma clasificada y resumida.

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas 2020

Tipo de formación	Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	640,5	43	13,52%	260	86,48%	303
Idiomas, ofimática.	478,5	61	21,25%	226	78,75%	287
Habilidades específicamente directivas	23	3	11,11%	24	88,89%	27
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	52,5	71	29,10%	173	70,90%	244
Otras	235,5	181	22,46%	576	77,54%	757
TOTAL	1430	359	21,36%	1259	78,64%	1618

Se observan pequeñas diferencias de género en cuanto al tipo de acciones formativas, en la formación de “Temas técnicos” se encuentran un total de 303 personas, el 13,52% representatividad femenina y el 86,48% representatividad masculina (43 mujeres y 260 hombres). En idiomas y ofimática la representación femenina sube hasta el 21,25% (61 mujeres) y en habilidades directivas baja hasta el 11,11% (3 mujeres), aunque cabe recordar que la representación general de mujeres en la plantilla es del 11%. En Habilidades interpersonales es donde hay un mayor número de mujeres, el 29,10% con un total de 71 mujeres que han asistido a esta tipología de formación.

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas 2021

Tipo de formación	Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	1601,5	116	18,83%	500	81,17%	616
Idiomas, ofimática.	333	31	33,33%	62	66,67%	93
Habilidades específicamente directivas	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	28	178	22,03%	630	77,97%	808
Otras	186	22	16,30%	113	83,70%	135
TOTAL	2148,5	347	21,00%	1305	79,00%	1652

En formaciones de temas técnicos se encuentran un total de 616 personas de las cuales 116 son mujeres (18,83%) y 500 son hombres (81,17%). En idiomas y ofimática hay un total de 93 personas, 31 mujer (33,33%) y 62 hombres (66,67%). En habilidades Interpersonales hay un total de 808 personas, de las cuales 178 son mujeres (22,03%) y 630 son hombres (77,97%). En el campo de otro tipo de formaciones en las que se ha incluido la de prevención de riesgos, se encuentran un total de 135 personas, 22 mujeres (16,30%) y 113 hombres (83,70%).

En este año no se han realizado formaciones en habilidades específicamente para directivos.

Tablas de Formaciones de Prevención de Riesgos Laborales realizadas año 2020

Denominación cursos	Nº Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
APARATOS ELEVADORES	6	0	0,00%	6	100,00%	6
APARATOS ELEVADORES	20	0	0,00%	1	100,00%	1
EJECUCION DE TUNELES FORMACIÓN CONVENIO	6	0	0,00%	11	100,00%	11
EXPLANADAS Y FIRMES FORMACIÓN CONVENIO	6	0	0,00%	11	100,00%	11
PRL NIVEL BÁSICO	20	0	0,00%	4	100,00%	4
PRL NIVEL BÁSICO	60	0	0,00%	13	100,00%	13
PRL ALBAÑILERIA	20	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL ASCENSORES	6	0	0,00%	10	100,00%	10
PRL COEX	6	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL DIRECTIVOS	10	1	8,33%	11	91,67%	12

PRL ESTRUCTURAS TUBULARES	6	0	0,00%	5	100,00%	5
PRL OPERADOR DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA	6	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL PARA PERSONAL DE OFICINA	6	2	33,33%	4	66,67%	6
PRL TRABAJOS DEMOLICIÓN Y REHABILITACIÓN	6	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL TRABAJOS EN VÍAS FERREAS	6	1	4,35%	22	95,65%	23
PRL TRABAJOS EN VÍAS FERREAS	8	1	33,33%	2	66,67%	3
PRL TRABAJOS EN VÍAS FERREAS	20	0	0,00%	3	100,00%	3
RECICLAJE PRL NIVEL BÁSICO DIRECTIVOS	4	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	222	5,00	4,42%	108,00	95,58%	113,00

En la formación obligatorias vinculadas con Prevención de Riesgos Laborales, se observa que han asistido un total de 5 mujeres (4,42%) y 108 hombres (95,58%). Se observan diferencias de género en este tipo de acciones formativas.

Tablas de Formaciones de Prevención de Riesgos Laborales realizadas el último año

Denominación cursos	Nº Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
NIVEL BÁSICO EN PRL	60	4	11,76%	30	88,24%	34
PRL ALBAÑILERIA	20	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL APARATOS ELEVADORES	6	0	0,00%	7	100,00%	7
PRL DIRECTIVOS	10	0	0,00%	10	100,00%	10
PRL ENCOFRADOS	6	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL ESTRUCTURAS TUBULARES	6	0	0,00%	10	100,00%	10
PRL OFICINAS	6	4	50,00%	4	50,00%	8
PRL OPERARIO VIAS FÉRREAS	6	1	20,00%	4	80,00%	5
PRL PARA OP. DE VEHICULOS Y MAQUINARIA D	20	0	0,00%	1	100,00%	1
PRL PARA TRABAJOS DE MONTAJE DE PREFEBRI	6	0	0,00%	15	100,00%	15
PRL PARA TRABAJOS MARÍTIMOS	6	0	0,00%	11	100,00%	11
PRL VEH. Y MAQ. MOVIMIENTO DE TIERRAS	6	0	0,00%	2	100,00%	2
PRL VIAS FERREAS	6	1	25,00%	3	75,00%	4
PRL VIAS FERREAS	20	0	0,00%	2	100,00%	2
TOTAL	184	10	9,01%	101	90,99%	111

En la formación obligatorias vinculadas con Prevención de Riesgos Laborales, se observa que han asistido un total de 10 mujeres (9,01%) y 101 hombres (90,99%). Se observan diferencias de género en este tipo de acciones formativas.

En conclusión: No se observa ningún tipo de discriminación en el acceso a la formación. Se ofrece variedad de formación a ambos sexos, aunque hay formaciones donde no asisten mujeres, se observa que hay algunos tipos de formación dirigida más a un género que a otro, como son los temas técnicos.

Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La empresa ha realizado formación específica en temas de igualdad de oportunidades. Por lo que se valora de forma positiva, haciendo extensiva esta formación en sensibilización a los temas de igualdad de género a la totalidad de la plantilla.

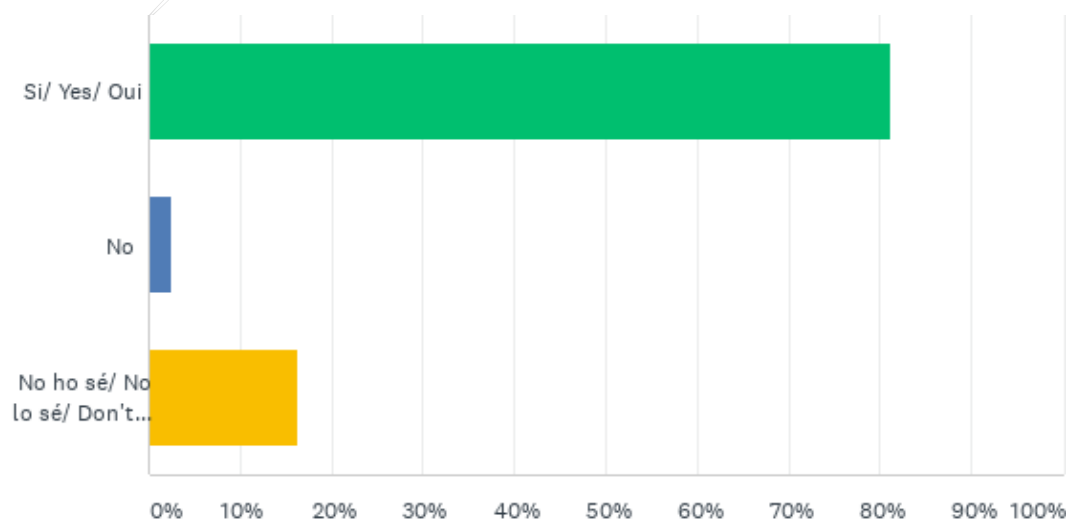
Cabe mencionar que durante el año 2020 se ha formado un total de 298 personas, que han realizado el curso de sensibilización en igualdad de género, 70 mujeres (23,49%) (de un total de plantilla de 77 mujeres) y 228 hombres (76,51%) (de un total de plantilla de 622 hombres).

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
SENSIBILIZACIÓN IGUALDAD GÉNERO	70	23,49%	228	76,51%	298

Adquirir formación en temas de género, facilita la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para cualquier organización, así como contribuir a la equidad de género para mejorar la sociedad.

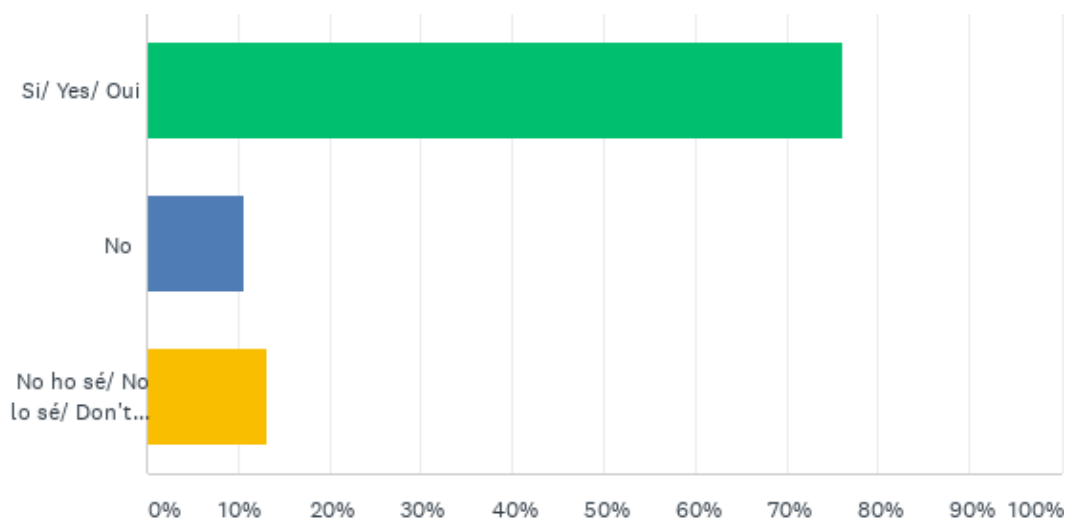
Cuando se pregunta al personal sobre si el acceso a la formación es igualitario. Las respuestas afirmativas llegan a un 81,15%, porcentaje alto, las respuestas negativas son el 2,46% y las personas que no saben son el 16,39%. Por lo que en COMSA SAU no existe percepción de que el acceso a la formación sea discriminatorio.

¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?



Cuando se pregunta al personal sobre si considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en la empresa, tanto si es mujer como si es hombres. Las respuestas afirmativas llegan a un 76,23%, las respuestas negativas del 10,66% y las personas que no saben son el 13,11%. Por lo que en COMSA SAU no existe percepción de que la formación sea discriminatoria.

¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?



Promoción del personal.

Todas las vacantes del grupo no cubiertas internamente se publican en la web de la organización, y todas las personas que trabajan en COMSA SAU pueden tener acceso a la información.

Los criterios utilizados en la organización para promocionar al personal son: un buen conocimiento técnico, la experiencia en el lugar de trabajo, también se valora la actitud y la motivación de las personas candidatas y se tiene en cuenta la evaluación del desempeño. Se intenta encontrar perfiles profesionales compatibles con planes de carrera en la gestión de las promociones.

El proceso de evaluación en los casos de promoción será según se proponga por parte de la persona responsable inmediata de la promoción y que esta sea aprobada por la persona responsable del departamento, dirección y/o también el departamento de RRHH. Cabe mencionar que, si no se cubre internamente, se realiza una búsqueda externa y que todas las vacantes se publican en la página web de COMSA Corporación.

Pueden existir ocasiones, en las que las personas que intervengan en la decisión final de las promociones internas, en caso de que se realicen, sea además de la persona responsable directa y el departamento de RRHH, intervenga gerencia.

Las promociones pueden implicar algún tipo de movilidad. Pueden existir casos de movilidad geográfica tanto nacional como internacional. A nivel internacional, principalmente para puestos de dirección de proyectos y también áreas de producción. Para el análisis en perspectiva de género, cabe mencionar que en ningún caso se han identificado ni observado que sean estas promociones nacionales e internacionales una barrera para las mujeres de la organización.

Se analizan las promociones ocasionadas en la organización durante los últimos años.

Tabla Promociones últimos años

AÑO	Plantilla mujeres	Promoción Mujeres	% Promociones mujeres	% sobre plantilla mujeres	Plantilla hombres	Promoción Hombres	% Promociones hombres	% sobre plantilla hombres	Total Promociones
Año 2018	77	1	7,14%	1,30%	638	13	92,86%	2,04%	14
Año 2019	69	3	30,00%	4,35%	618	7	70,00%	1,13%	10
Año 2020	77	2	16,67%	2,60%	622	12	85,71%	1,93%	14
Año 2021	81	3	100,00%	3,70%	650	0	0,00%	0,00%	3
TOTAL		9	21,95%			32	78,05%		41

En el año 2021 se han producido 3 promociones de las cuales el 100% han sido mujeres.

En el año 2020 han producido un total de 14 promociones , de las cuales el 16,67% representa al género femenino y el 85,71% al sexo masculino (2 mujeres y 12 hombres), esto supone un 2,60% sobre la plantilla de mujeres y un 1,93% sobre la de los hombres.

En el año 2019 se produjeron un total de 10 promociones, de las cuales el 30% representaban al género femenino (3 mujeres) y el 70% al masculino (7 hombres). Esto supone un 4,35% sobre la plantilla de mujeres y un 1,13% sobre la plantilla de los hombres.

En referencia al año 2018 se produjeron un total de 14 promociones, de las cuales el 7,14% correspondían al sexo femenino (1 mujer) y 92,86% correspondían al sexo masculino (13 hombres). Esto supone sobre la plantilla de mujeres un 1,30% y sobre la plantilla de hombres un 2,04%.

Si nos basamos en las promociones realizadas respecto al porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla en los dos últimos años, podemos observar que es mayor en las mujeres (4,35%) en el 2019 y (2,60%) en el 2020, frente al (1,13%) de los hombres en el 2019 y (1,93%) en el 2020. Se analiza la función que ocupan las personas que han sido promocionadas en los dos últimos años analizados.

Tipo de promociones por función año 2020

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Delegado/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a Dpto. Operaciones	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a Obra	0	0,00%	2	100,00%	2
Jefe/a Producción	1	50,00%	1	50,00%	2
Responsable Unidad	1	100,00%	0	0,00%	1
Encargado/a	0	0,00%	5	100,00%	5
Jefe/a Equipo/Capataz	0	0,00%	2	100,00%	2
TOTAL	2	20,00%	12	80,00%	14

Las promociones realizadas en el año 2020 por funciones corresponden en mayor número a “Encargado/a”, con un total de 5 personas, todos hombres. También existen promociones representadas por el sexo masculino en las de “Jefe/a Dpto. Operaciones”, “Delegado/a”, “Jefe/a de Obra” y “Jefe/a Equipo/Capataz”.

La promoción de “Jefe/a de Producción” está representada por 2 personas, 1 mujer (50%) y un hombre (50%). La representatividad de mujeres en esta función es del 29,63%, por lo que se valora de forma positiva esta promoción que puede hacer aumentar su representatividad en el conjunto de la plantilla.

La otra mujer promocionada ha sido en la función de “Responsable Unidad”. Cabe mencionar que en la función de “Responsable de unidad”, en la actualidad, y en los datos analizados se llega a plena paridad, ya que en la actualidad hay el 50% de hombres y mujeres.

Se valora de forma positiva las promociones, si bien, sólo se han promocionado 2 mujeres. La organización tiene que seguir avanzando y promocionando a mujeres en diferentes categorías profesionales, para poder incrementar la representatividad general de mujeres en la organización.

Tipo de promociones por categorías profesionales en el último año

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefe/a Producción	2	100,00%	0	0,00%	2
Técnico/a Servicios	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	3	100,00%	0	0,00%	3

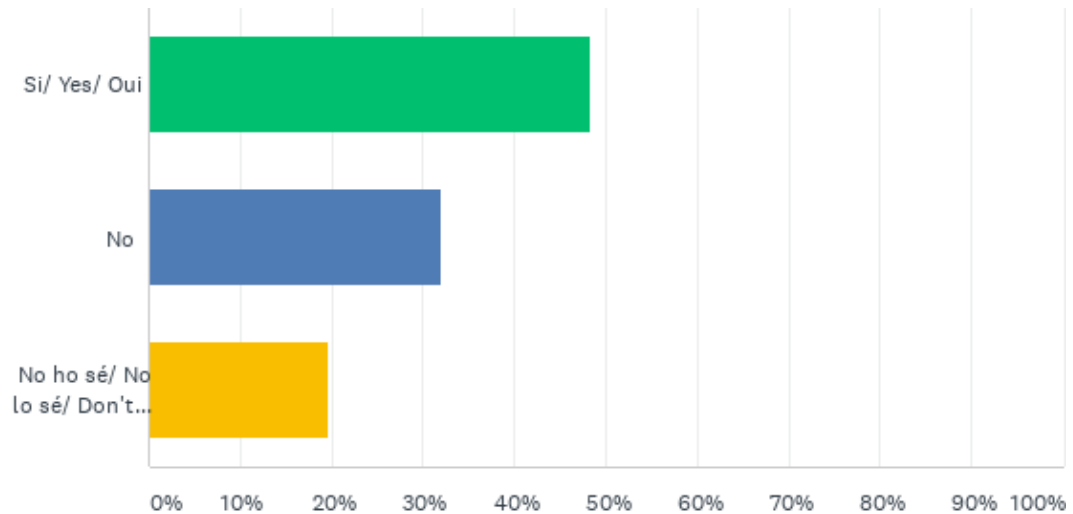
Las promociones realizadas en el último año por función corresponden en mayor número a Jefe/a de Producción, donde se han realizado 2 promociones, seguido de la función Técnico/a de Servicios donde se ha realizado 1 promoción. Todas ellas del género masculino.

Aunque el número de promociones en el 2021 no ha sido elevado, se valora positivamente que estas se hayan realizado a mujeres.

Cuando se pregunta al personal sobre si se promociona igual a mujeres y a hombres en la empresa. Las respuestas afirmativas llegan a un 48,36%, las respuestas negativas son el 31,97%

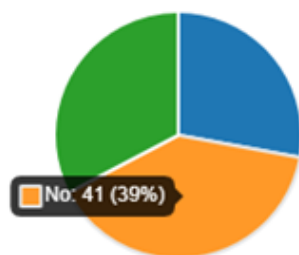
y las personas que no saben son el 19,67%. Se debe tener en cuenta que si sumamos las respuestas negativas y las que no saben representa más del 50%. Aunque casi el 49% ha contestado que existen promociones igualitarias.

¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?



En una encuesta realizada en el año 2020 por la representación de las personas trabajadoras, se preguntó a la plantilla si consideraban que las promociones de los trabajadores/as se realizaban por igual. De las 104 personas que participaron, 19 mujeres, (lo que supone un 24,67% de la plantilla de mujeres) y 22 hombres (3,54% de la plantilla de hombres), respondieron que NO. Mientras que 4 mujeres (5,19% de la plantilla de mujeres) y 25 hombres (4,01% plantilla de hombres) respondieron que SI. Las personas que no los saben son en total 34, correspondiente a 9 mujeres (11,69% de la plantilla de mujeres) y 25 hombres (4,01% de la plantilla de hombres)

10. ¿En la Empresa, consideras que promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



Si	29
No	41
No lo sé	34

	RESPUESTA 10			
	PERSONAL	SI	NO	NO LO SÉ
Hombres	72	25	22	25
Mujeres	32	4	19	9
Total	104	29	41	34
Porcentaje sobre el total de personas que han respondido		28%	39%	33%
Porcentaje de mujeres sobre el total mujeres		13%	59%	28%
Porcentaje de hombres sobre el total hombres		35%	31%	35%
Porcentaje de mujeres sobre el total personas que han respondido		4%	18%	9%
Porcentaje de hombres sobre el total personas que han respondido		24%	21%	24%

En conclusión: En el año analizado se observa que del total de promociones realizadas el 16,67% son a mujeres lo que supone un 2,60% sobre la plantilla de mujeres y un 85,71% son a hombres, lo que supone un 1,93% sobre la plantilla de hombres. Con estos datos podemos indicar que a priori no se observa discriminación directa en las promociones, aunque se debe fomentar la selección y promoción del colectivo femenino en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, inclusive en categoría superiores

En la gestión de las personas, COMSA SAU en 2019 inició el proceso de entrevistas de salida que consiste en la realización de un cuestionario y una entrevista posterior con Recursos Humanos por parte de la persona que abandona el grupo de forma voluntaria. No se tienen datos desglosados por género, se propone como acción de mejora tener estos datos desglosados por sexo para proceder al análisis en perspectiva de género.

La evaluación del ámbito 5 muestra los puntos fuertes, así como las acciones de mejora que pueden convertirse en acciones de futuro en el Plan de acción.

EVALUACIÓN ÁMBITO 5: DESARROLLO

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. No se observa discriminación a nivel de promoción en el conjunto de la empresa. 2. Percepción de igualdad en los procesos de formación .	1. Elaborar procedimiento de Selección de personal en perspectiva de género. 2. Priorizar la Contratación de más mujeres/hombres en aquellos puestos en los que su representación sea mínima. 3. Tener datos desglosados por sexo de las entrevistas de salida para el análisis de las bajas voluntarias producidas, desde una perspectiva de género 4. Sesiones de sensibilización y formación en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla. 5. Mejorar la comunicación sobre las vacantes existentes. 6. Establecimiento de procedimientos objetivos de promoción. 7. Definición de itinerarios formativos para el desarrollo profesional

ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

Este ámbito pretende valorar la política retributiva que existe en la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en los puestos de trabajo iguales o de igual valor le corresponde igual retribución. Trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo, la asignación de los puestos y categorías profesionales a niveles retributivos. Comprobar la transparencia en la política retributiva. Comprobar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres y la proporción de mujeres y hombres a cada nivel retributivo.

COMSA Corporación pública de forma anual en el informe de gestión las remuneraciones del Consejo de administración, de acuerdo con el compromiso del grupo con la transparencia y la igualdad. El importe devengado durante el ejercicio 2019 por los miembros actuales del Consejo de Administración por todos los conceptos retributivos (sueldos, gratificaciones, dietas y retribuciones en especie) ha ascendido a 796 miles de euros.

El Grupo determina la remuneración en función de la estructura salarial fijada en los convenios colectivos que son de aplicación y que, por lo general, están compuestos de salario base, antigüedad y pluses adicionales relacionados con las condiciones específicas, con la calidad y/o con la cantidad de trabajo. El modelo de retribución de COMSA Corporación se constituye de:

- Salario fijo: Correspondiente a la categoría profesional y el convenio colectivo.
- Retribución variable: En función de las responsabilidades del personal, y de su categoría profesional, además del salario fijo, éste percibe un variable que se compone de tres partes:
 - o Consecución de los objetivos generales del grupo.
 - o Consecución de los objetivos de la unidad, empresa o el país.
 - o Desempeño individual del trabajador/a.

Para el análisis de la retribución se ha recogido datos relativos a la retribución de la plantilla disgregada por sexos.

Tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Banda Salarial	Mujer	%	% sobre plantilla mujeres	Hombre	%	% sobre plantilla hombres	Total
Entre 18.000€ y 24.000€	2	3,13%	2,53%	62	96,88%	9,64%	64
Entre 24.001€ y 30.000€	13	10,16%	16,46%	115	89,84%	17,88%	128
Entre 30.001€ y 36.000€	19	13,29%	24,05%	124	86,71%	19,28%	143
Entre 36.000€ y 36.001€	14	10,00%	17,72%	126	90,00%	19,60%	140
Entre 42.001€ y 48.000€	14	16,67%	17,72%	70	83,33%	10,89%	84
Más de 48.000€	17	10,43%	21,52%	146	89,57%	22,71%	163
Total	79	10,94%	100,00%	643	89,06%	100,00%	722

Realizando un análisis global de las retribuciones de la plantilla desde una perspectiva de género, y sin perjuicio del posterior estudio de los datos que correlacionan grupo profesional y salario, se aprecia que, como retribución media y en proporción de su representación en la plantilla, hay más hombres que mujeres situados en la banda salarial superior.

La retribución más alta se encuentra en la banda salarial de más de 48.000€, donde encontramos el 10,43% de representación femenina (17 mujeres) y el 89,57% de representación masculina (146 hombres). En este porcentaje es donde se encuentra el porcentaje más alto de hombre respecto al total de la plantilla de hombres (22,71% de la plantilla masculina). En lo que respecta a las mujeres esta banda es donde se encuentra el segundo porcentaje más altos de mujeres respecto al total de la plantilla de mujeres (21,52%).

Entre 42.001€ y 48.000€, el porcentaje de hombres que perciben esta retribución es del 83,33% (70 hombres) y el porcentaje de mujeres es de 16,67% (14 mujeres).

En la banda salarial entre 36.001€ y 42.000€ existe un total de 140 personas de las cuales el porcentaje de mujeres es del 10,00% (14 mujeres) y el de hombres es del 90,00% (126 hombres).

Entre 30.001€ a 36.000€, el porcentaje de hombres que percibe esta retribución es del 86,71%% (124 hombres) y el porcentaje de mujeres el 13,29% (19 mujeres). En esta banda salarial es donde se encuentra el porcentaje más alto de mujeres respecto al total de la plantilla de mujeres (24,05% de la plantilla femenina).

En las bandas salariales entre 24.001€ a 30.000€, se encuentra el 10,16% de las mujeres y el 89,84% de los hombres, es decir de 128 persones, 13 mujeres y 115 hombres.

En las bandas salariales de entre 18.000€ a 24.000€, se encuentra el 3,13% de mujeres frente al 96,88% de hombres, es decir, de 64 personas, 2 mujeres y 64 hombres.

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Banda Salarial	Mujer	%	% sobre plantilla mujeres	Hombre	%	% sobre plantilla hombres	Total
Entre 18.000€ y 24.000€	2	4,44%	2,53%	43	95,56%	6,69%	45
Entre 24.001€ y 30.000€	13	14,13%	16,46%	79	85,87%	12,29%	92
Entre 30.001€ y 36.000€	15	11,45%	18,99%	116	88,55%	18,04%	131
Entre 36.000€ y 36.001€	14	11,29%	17,72%	110	88,71%	17,11%	124
Entre 42.001€ y 48.000€	15	15,15%	18,99%	84	84,85%	13,06%	99
Entre 48.001€ y 54.000€	7	8,64%	8,86%	74	91,36%	11,51%	81
Entre 54.001 y 60.000€	7	11,48%	8,86%	54	88,52%	8,40%	61
Más de 60.000€	6	6,74%	7,59%	83	93,26%	12,91%	89
Total	79	10,94%	100,00%	643	89,06%	100,00%	722

Se procede a realizar el mismo análisis con las compensaciones extrasalariales. Componen las retribuciones extrasalariales las dietas, el kilometraje, coche de empresa entre los más comunes.

La retribución más alta se encuentra en la banda salarial de Más de 60.000, donde encontramos el 6,74% de representación femenina (6 mujeres) y el 93,26% de representación masculina (83 hombres).

En la banda salarial entre 54.001€ y 60.000€ se encuentra un total de 61 personas, de las cuales el 11,48% son mujeres (7 mujeres) y 8,40% son hombres (54 hombres).

Entre la banda salarial de 48.001€ a 54.000€ se encuentra un 8,64% de representación femenina (7 mujeres) y el 91,36% de representación masculina (74 hombres).

En la banda salarial de 42.001€ a 48.000€ se encuentra un 15,15% de representación femenina (15 mujeres) y el 84,85% de representación masculina (84 hombres).

En la banda salarial entre 36.001€ y 42.000€ se encuentra un total de 124 personas, de las cuales el 11,29% son mujeres (14 mujeres) y 88,71% son hombres (110 hombres).

En la banda entre 30.001€ a 36.000€ se encuentra un 11,45% de representación femenina (15 mujeres) y el 88,55% de representación masculina (116 hombres). Cabe mencionar que es donde se encuentra la mayoría de la plantilla

En las bandas salariales entre 24.001€ a 30.000€, se encuentra el 14,13% de las mujeres y el 85,87% de los hombres, es decir de 92 personas, 13 mujeres y 79 hombres.

En las bandas salariales entre 18.000€ a 24.000€, se encuentra el 4,44% de mujeres frente al 95,56% de hombres. Es decir, de 45 personas, 2 mujeres y 43 hombres.

Si hacemos una comparación de las retribuciones sin o con compensaciones extrasalariales, se observan pequeñas diferencias que no son significativas.

Distribución de la plantilla por función y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Funciones	Bandas salariales	Mujer	%	% sobre plantilla mujeres	Hombres	%	% sobre plantilla hombres	Total
Director/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
Delegado/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	1,24%	8
Jefe/a Área	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0

	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
Jefe/a Dpto Operaciones	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	1	11,11%	1,27%	8	88,89%	1,24%	9
Jefe/a Departamento	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	3	33,33%	3,80%	6	66,67%	0,93%	9
Jefe/a Obra	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 42.001€ y 48.000€	4	80,00%	5,06%	1	20,00%	0,16%	5
	Más de 48.000 €	8	10,00%	10,13%	72	90,00%	11,20%	80
Responsable Unidad	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 42.001€ y 48.000€	3	100,00%	3,80%	0	0,00%	0,00%	3
	Más de 48.000 €	4	40,00%	5,06%	6	60,00%	0,93%	10
Jefe/a Producción	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%	1
	Entre 36.001€ y 42.000€	3	30,00%	3,80%	7	70,00%	1,09%	10
	Entre 42.001€ y 48.000€	2	28,57%	2,53%	5	71,43%	0,78%	7
	Más de 48.000 €	2	20,00%	2,53%	8	80,00%	1,24%	10
Técnico/a Producción	Entre 18.000 € y 24.000 €	1	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	7,69%	1,27%	12	92,31%	1,87%	13
	Entre 36.001€ y 42.000€	1	5,26%	1,27%	18	94,74%	2,80%	19
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	15	100,00%	2,33%	15
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	2,02%	13

Técnico/a Servicios	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	5	83,33%	6,33%	1	16,67%	0,16%	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	10	47,62%	12,66%	11	52,38%	1,71%	21
	Entre 36.001€ y 42.000€	10	37,04%	12,66%	17	62,96%	2,64%	27
	Entre 42.001€ y 48.000€	6	37,50%	7,59%	10	62,50%	1,56%	16
	Más de 48.000 €	2	10,00%	2,53%	18	90,00%	2,80%	20
Encargado/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,31%	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,47%	3
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	2,80%	18
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	36	100,00%	5,60%	36
Administrativo/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	1	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	7	87,50%	8,86%	1	12,50%	0,16%	8
	Entre 30.001 € y 36.000 €	3	100,00%	3,80%	0	0,00%	0,00%	3
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Jefe/a de Equipo / Capataz	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,47%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	1,24%	8
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	26	100,00%	4,04%	26
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	1,56%	10
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
Jefe/a Maquina	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,31%	2
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	2,02%	13
Operador/a Máquina	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,31%	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,62%	4
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,47%	3
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	1,24%	8
Operario/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	41	100,00%	6,38%	41
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	66	100,00%	10,26%	66
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	77	100,00%	11,98%	77
	Entre 36.001€ y 42.000€	0	0,00%	0,00%	34	100,00%	5,29%	34
	Entre 42.001€ y 48.000€	0	0,00%	0,00%	20	100,00%	3,11%	20

	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	0,93%	6
Almacenero/a	Entre 18.000 € y 24.000 €	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1
	Entre 36.001 € y 42.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Entre 42.001 € y 48.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
	Más de 48.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL		79	10,94%	100,00%	643	89,06%	100,00%	722

En referencia a la función y las bandas salariales, se observa que las funciones de: “Director/a”, “Delegado/a” y “Jefe/a Área”, todas las personas se encuentran en la banda salarial de “Más de 48.000€”, todos son hombres.

En la función de “Jefe/a Dpto. Operaciones”, también todas las personas se encuentran en la banda salarial de “Más de 48.000€”, hay 1 mujer y 8 hombres. La mujer representa el 11,11%. En la función de “Jefe/a Departamento y”, también todas las personas cobran Más de 48.000 €, 3 mujeres y 6 hombres

La función de “Jefe/a Obra” es la segunda función después de la de técnico/a de Servicios, donde mayor número de mujeres hay. Aquí encontramos 5 personas en la banda salarial entre 42.001€ y 48.000€ de entre las cuales 4 son mujeres (lo que representa el 80%) y 1 es hombre (20%) y en la banda salarial de más de 48.000€ encontramos 8 mujeres (10%) y 72 hombres (905)

En la función de “Jefe/a Producción” en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€, y en la banda salarial entre 30.001€ a 36.000€ hay una persona en cada una de estas bandas y ambos casos es una mujer. En el tramo retributivo de entre 36.001€ y 42.000€, hay 3 mujeres (30,00%) y 7 hombres (70,00%). En el tramo de entre 42.001€ y 48.000€ hay 7 personas 2 mujeres (28,57%) y 5 hombres (71,43%). En el tramo de Más de 48.000€ hay 2 mujeres y 8 hombres, las mujeres representan el 20,00%.

En la función de “Responsable de Unidad”, en la banda salarial de 36.001€ a 42.000€ hay una persona del género masculino. En la banda salarial entre 42.001€ y 48.000€ hay 3 personas, todas ellas del género femenino. En la banda salarial de Más de 48.000€ hay un total de 10 personas, 4 mujeres y 6 hombres lo que implica un 40% de representatividad femenina y un 60% de representatividad masculina.

En la función de “Técnico/a Producción”, existen 1 personas con una retribución entre 18.000€ y 24.000€, que corresponde a una persona del género femenino. En la retribución de entre 24.001€ y 30.000€, existen 4 personas, todas ellas del género masculino. En el tramo retributivo de entre 30.001€ y 36.000€ hay 1 mujeres y 12 hombres, el 7,69% de mujeres. En el tramo de 36.001€ a 42.000€ hay 1 mujer y 18 hombres, el 5,26% de mujeres. En los tramos salariales de entre 42.001€ y 48.000€ hay 15 personas, todas ellas hombres y en el tramo de retribución de Más de 48.000€ existe 13 hombres y ninguna mujer.

En la función de “Técnico/a de Servicios” en el tramo retributivo de entre 24.001€ y 30.000€ hay 5 mujeres y 1 hombres, las mujeres representan el 83,33% superando la paridad y los hombres el 16,67%. En el tramo retributivo de entre 30.001€ y 36.000€ hay 10 mujeres y 11 hombres, las mujeres representan un 47,62% y los hombres un 52,38%. En el tramo entre 36.001€ y 42.000€ hay 10 mujeres y 17 hombres, lo que representa un 37,04% del género femenino y un 62,96% del masculino. En el tramo entre 42.001€ y 48.000€ hay 6 mujeres y 10 hombres, las mujeres representan el 37,50% y el tramo de Más de 48.000€ existen 2 mujeres y 18 hombres, donde las mujeres representan un 10%. En esta función cabe recordar que hay un número importante de mujeres (33 mujeres) lo que representa el 21,88% de la plantilla y el 41,77% respecto al total de mujeres de la empresa.

En la función de “Administrativo/a”, también hay un número importante de mujeres. En referencia a los tramos retributivos, Entre 18.001€ y 24.000€ hay 1 mujer y ningún hombre. En el tramo de entre 24.001€ y 30.000€ hay 7 mujeres y 1 hombre, lo que significa un 87,50% de representación femenina. En el tramo retributivo de entre 30.001€ y 36.000€ hay 3 mujeres y ningún hombre. Y en el resto de tramos retributivos no hay ninguna persona.

En la función de “Encargado/a” no existen mujeres. En el tramo retributivo de entre 24.001€ y 30.000€ hay 2 hombres, en el tramo de entre 30.001€ y 36.000€ hay 3 hombres, en el tramo retributivo entre 36.001€ y 42.000€ hay 4 hombres. En el tramo entre 42.001€ y 48.000€ hay 18 hombres. En el tramo de más retribución Más de 48.000€ hay 36 hombres.

Tampoco hay mujeres en la función de “Jefe/a Equipo/Capataz”. Existen 1 hombre en el tramo entre 18.001€ a 24.000€, hay 3 hombres entre 24.001€ y 30.000€ y entre 30.001€ y 36.000€ hay 8 hombre. En el tramo entre 42.001€ a 48.000€ hay 10 hombres y en el tramo de más de 48.000€ hay 4 hombres.

En la función de “Jefe/a de Máquina” hay un total de 16 personas todas ellas hombres. De los cuales hay 1 hombre en la banda entre 36.001€ a 42.000€, 2 hombres en la banda entre 42.001€ a 48.000€ y 13 hombres en la banda de más de 48.000€. La misma situación en las funciones de “Almacenero/a”, “Operador/a Máquina” y “Operario/a” donde no hay representación femenina.

Beneficios sociales

Se describen como incentivos y beneficios sociales, el horario flexible, la jornada intensiva, el espacio habilitado para comer en las instalaciones de la organización, en este caso el office en las oficinas.

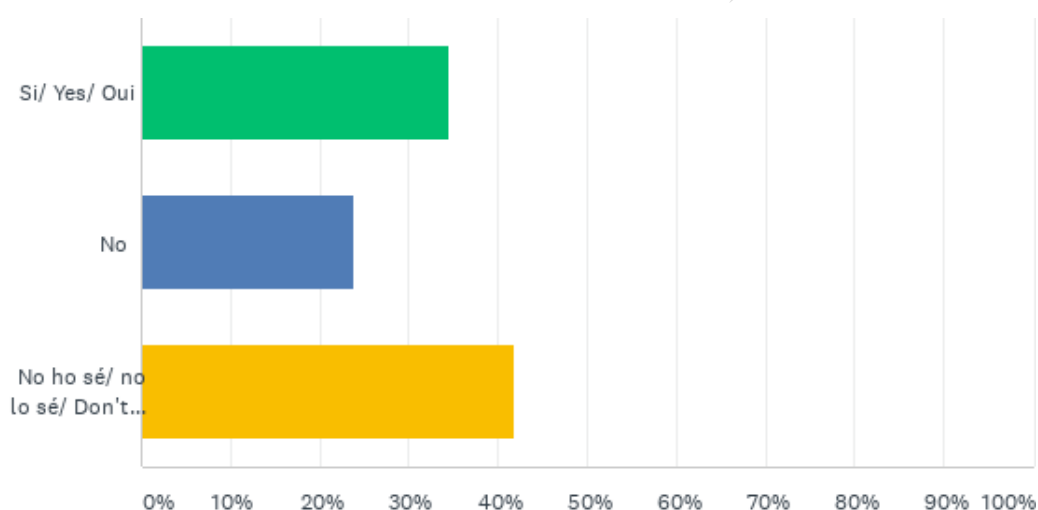
También existe un Plan de compensación flexible que incluye la gestión de la tramitación y pago de un seguro de salud, tarjetas de transporte, ticket guardería, formación, seguros de vida, y tickets restaurant.

El criterio de adjudicación de estos incentivos o beneficios sociales es muy transversal, aunque en algunos casos el criterio suele ser el puesto de trabajo ocupado. En referencia al Plan de compensación flexible, pueden acceder a él cualquier persona de la organización independientemente de la posición que ocupe.

No se tienen datos de cuantas mujeres y hombres perciben estos incentivos o beneficios sociales, a priori no se detecta ninguna discriminación directa, pero no se puede realizar un análisis de género por falta de datos.

Conclusiones: No existe discriminación directa de género en la retribución, Aunque existen diferencias de género en especial en las categorías profesionales de puestos de responsabilidad donde las mujeres no están presentes y existe una retribución alta.

Cuando se pregunta al personal si cree que existe igualdad salarial en la organización, las personas han contestado que SI en un 34,43%, que NO un 23, 77% y NO SABE un 41,80%. Se destaca el porcentaje alto de las personas que no tienen suficiente información para dar su opinión.



El nuevo marco normativo, dicta la necesidad de realizar una Valoración de los Puestos de trabajo (VPT) para poder proceder al análisis de la VPT en perspectiva de género, para comprobar que se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. La empresa actualmente está elaborando el procedimiento para la VPT y su posterior análisis en perspectiva de género para incluir en el Plan de igualdad entre mujeres y hombres. Y se propone en las acciones de mejora su revisión y análisis.

4.6.1 AUDITORIA SALARIAL

ÁMBITO DE RETRIBUCIÓN SALARIAL

El ámbito de retribución salarial pretende valorar la política retributiva que existe en la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en los puestos de trabajo iguales o de igual valor le corresponde igual retribución. Trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo, la asignación de puestos y categorías profesionales a niveles retributivos. Comprobar la transparencia en la política retributiva y calcular las brechas salariales del salario base, y si cabe de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, así como los beneficios sociales de la empresa, en su caso.

LA RETRIBUCIÓN DISGREGADA POR SEXOS

Las empresas deben tener en cuenta en las políticas retributivas, entre otras, el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y avanzar para conseguir una mayor transparencia salarial. Por eso se recomienda que se realice el análisis de las diferencias salariales que se producen en la empresa, así como que se implante un plan de acción contra la brecha salarial y se realice el seguimiento.

El hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor, se llama brecha salarial de género.

El RD 6/2019 expone que las empresas tendrán que dar información de las brechas salariales que hay en su empresa:

Obligación de mantener "un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor"

El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres especifica que "la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad y que implica realizar el diagnóstico de la situación retributiva, este diagnóstico requiere de la valoración de los puestos de trabajo".

Un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las empresas deben llevar un registro de los sueldos medios de su plantilla desagregadas por sexo, grupo, categoría profesionales o puestos de trabajo, para evitar la brecha salarial.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

En COMSA SAU, trabajan un total de 731 personas de las que 81 son mujeres y 650 son hombres, lo que representa una presencia femenina del 11,08% respecto a la plantilla total y un 88,92% de representación masculina.

Si dentro del grupo de personas que trabajan en COMSA SAU no contabilizamos al personal becario, el total de plantilla sería de 722 personas de las que 79 son mujeres y 643 hombres, lo que representa una presencia femenina del 10,9% respecto a la plantilla total y un 89.1% de representación masculina.

El sector al que la empresa pertenece es el de obras e infraestructuras, con una importante presencia masculina, con actividad y ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, como por ejemplo los puestos de “capataz” o puestos de “dirección”. Existen puestos de gestión y administración, puestos que las mujeres ocupan en la empresa el 10,9% de la plantilla.

PUNTOS VPT	SEXO		Valores					Total Cantidad	Total % s/Total Plant
	Hombre		Mujer						
	Cantidad	% s/ Total Nivel	% s/Total Plantilla	Cantidad	% s/ Total Nivel	% s/Total Plantilla			
2	2	100,0%	0,3%		0,0%	0,0%	0,0%	2	0,3%
3	244	100,0%	33,8%			0,0%	0,0%	244	33,8%
4	91	89,2%	12,6%	11	10,8%	1,5%		102	14,1%
5	115	76,2%	15,9%	36	23,8%	5,0%		151	20,9%
6	83	90,2%	11,5%	9	9,8%	1,2%		92	12,7%
7	97	80,8%	13,4%	23	19,2%	3,2%		120	16,6%
8	7	100,0%	1,0%		0,0%	0,0%		7	1,0%
9	4	100,0%	0,6%		0,0%	0,0%		4	0,6%

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

La empresa dispone de un procedimiento con una metodología interna de selección de personal.

En referencia a la igualdad del nivel salarial y de las condiciones de trabajo, la organización retribuye a los/las trabajadores/as según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrollan, sin que existan diferencias por cuestiones de género en este ámbito. Las tablas salariales, definidas en convenio, se aplican a todos por igual, garantizando que no se produzca ningún tipo de discriminación. La política que aplica la empresa para la asignación salarial, en líneas generales, se basa en los siguientes criterios:

- GRUPO PROFESIONAL. La empresa establece distintos niveles salariales según el grupo profesional.
- IMPACTO DE LA FUNCIÓN A DESARROLLAR, Conocimientos y experiencia que se puede aportar a la empresa
- NEGOCIACIÓN EN LA FASE DE CONTRATACIÓN. Atendiendo al grado de necesidad del puesto a cubrir y la oferta del mercado laboral existente para el perfil profesional demandado

AUDITORÍA SALARIAL. CÁLCULOS BRECHA SALARIAL

En la línea de garantizar una transparencia salarial mínima y detectar posibles situaciones de brecha salarial en las empresas, se sitúan las nuevas previsiones incorporadas en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Se impone la obligación en las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios.

También el RD 902/2020 de igualdad retributiva dicta que las empresas deben tener la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para garantizar esta igualdad y que no existan diferencias de género.

Existe un indicador aceptado para analizar la política retributiva con perspectiva de género, es la brecha salarial entre mujeres y hombres, que mide la diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres como porcentaje de las retribuciones de los hombres.

Cómo se calcula la brecha salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por realizar los cálculos sobre la base de los datos existentes, de forma que se puedan ver fácilmente si existe desigualdad salarial en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después relacionarla con la categoría profesional, grupo profesional o puestos de trabajo para detectar cuál es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los varones como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa, así como su interpretación, cuyo resultado en forma de porcentaje indica la diferencia retributiva entre mujeres y hombres de la empresa.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media anual hombres} - \text{Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombres}} \times 100$$

En este análisis utilizaremos distintos indicadores para conocer la brecha salarial de la empresa y usaremos para ello la fórmula de cálculo de la brecha salarial global y datos del período 2021. Los cálculos están en base a los sueldos anuales de toda la plantilla, las horas efectuadas en el mismo período y se calculan las medias aritméticas.

También se utiliza, la mediana, disposición estadística que representa el valor de la variable de posición en un conjunto de datos, en este caso las retribuciones salariales percibidas por el personal.

Tal como se ha especificado, la auditoría salarial debe tener como base de análisis los puestos de trabajo como clasificación de las personas trabajadoras, tal como indica el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminatorio en materia retributiva entre mujeres y hombres, se deberá integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, con una correcta valoración de los puestos de trabajo en base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de una empresa, cuyo objetivo radica en comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa y salarial que sea equitativa y coherente.

La empresa tiene implantada la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) según RD 902/2020 y resultado de todo el proceso ha identificado diferentes puestos. Se han identificado un total de 73 puestos de trabajo en la empresa

La empresa tiene implementada la Valoración de Puestos de Trabajo y resultado de todo el proceso ha identificado diferentes puestos de trabajo clasificados en nueve niveles o agrupaciones de puestos de igual valor, asignando a cada nivel o agrupación el tramo de puntuación correspondiente. Hay que destacar que de las 9 agrupaciones o niveles resultantes, no se ha asignado ninguna posición en la Agrupación 1.

Estructura de puntos por puestos de trabajo y agrupaciones de puestos de igual valor

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Consejero/a Delegado/a(734)
	Director/a Área Técnica e Innovación(723)
	Director/a División Infraestructuras(713)
	Director/a Área Contratación y Estudios(703)
Agrupación 8	Área Manager(671)
	Country Manager Infraestructuras(671)

	Delegado/a Infraestructuras(666)
	Responsable Contr. y Drillo.. Infra y Priv.(647)
Agrupación 7	Jefe/a Área PCMA(640)
	Jefe/a Dpto. Operaciones Infra(638)
	Jefe/a Dpto. Operaciones LATAM(638)
	Jefe/a Obra y Proyectos Especiales Infra.(634)
	Project Manager Infraestructuras(634)
	Jefe/a Obra Infraestructuras(634)
	Jefe/a Obra LATAM(634)
	Jefe/a Área Estudios (613)
	Coordinador/a Topografía Infraestructuras(604)
	Coordinador/a Maquinaria Infraestructuras(603)
	Jefe/a Dpto. PCMA Nacional(602)
	Jefe/a Dpto. Servicio Prev. Mancomunado(602)
	Jefe/a Dpto. Infra Norte y Europa(600)
	Responsable PCMA(592)
	Jefe/a Dpto. Desarrollo Negocio LATAM(590)
	Jefe/a Dpto. I+D+I(587)
	Jefe/a Dpto. Técnico(587)
	Jefe/a Dpto. Estudios Infra Internacional(585)
	Jefe/a Dpto. Clasificación y Homologaciones(581)
	Jefe/a Dpto. Estudios Infra Nacional(581)
	Responsable I+D+i(564)
	Responsable Técnico Infraestructuras(564)
	Responsable Desarrollo Negocio LATAM(563)
	Responsable Estudios(553)
Agrupación 6	Jefe/a Producción Infraestructuras Senior(548)
	Jefe/a Producción Infraestructuras Junior(546)
	Jefe/a Oficina Técnica Infraestructuras(522)
	Encargado/a Infraestructuras(510)

	Encargado/a LATAM(510)
Agrupación 5	Topógrafo/a Gabinete Infraestructuras(481)
	Topógrafo/a Campo Infraestructuras(476)
	Técnico/a Producción Infraestructuras(473)
	Auditor/a Interno Sistemas de Gestión(471)
	Técnico/a Prevención, Calidad y MA(452)
	Técnico/a Comercial Infra Norte y Europa(444)
	Técnico/a Servicio Prevención Mancomunado(444)
	Técnico/a Comercial Infra Nacional y Priv.(439)
	Técnico/a Responsabilidad Social Corp.(435)
	Técnico/a I+D+i(430)
	Técnico/a Infraestructuras (Dpto. Técnico)(430)
	Técnico/a Estudios Infra Internacional(427)
	Técnico/a Apoyo Contratación(421)
	Técnico/a Estudios Infra Nacional(418)
	Técnico/a Especialista BIM(402)
Agrupación 4	Delineante/a Estudios Infra(390)
	Delineante/a Infraestructuras(389)
	Capataz(378)
	Jefe/a Equipo(378)
	Jefe/a Máquina(350)
	Operador/a Máquina(345)
	Administrativo/a Estudios Infra. Intl.(337)
	Administrativo/a Clasificaciones/Homolog.(333)
	Secretaria Dirección General(332)
	Administrativo/a Estudios Infraestructuras(321)
	Administrativo/a Servicio Prevención Man.(318)
	Administrativo/a Gestión Documental(314)
	Administrativo/a Producción Infra.(314)

Agrupación 3	Operario/a Ferroviario(291)
	Soldador/a(291)
	Albañil(289)
	Encofrador/a(289)
	Operario/a(289)
	Operario/a Maquinista(285)
	Operario/a Grúa(283)
Agrupación 2	Almacenero/a(243)
	TOTAL 73

Se ha identificado una clasificación de los puestos de igual valor, en función de la puntuación obtenida y revisada la coherencia global de la valoración, los puestos quedarían encuadrados en puestos de igual valor, conforme a los rangos de puntos.

En base a los puestos de trabajo identificados se calculan las brechas salariales a través de diferentes indicadores con la fórmula de cálculo de la brecha salarial global. Los cálculos están en base al salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, así como las retribuciones totales con las medias y medianas, tal como se especifica en el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Las nueve agrupaciones detalladas permitirán el estudio de las diferencias salariales con perspectiva de género. El análisis se realiza mediante el cálculo de las brechas salariales que permiten conocer las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

INDICADOR 1. Medias y medianas de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

MEDIA ARITMÉTICA			
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
TOTAL RETRIBUIDO	44.758,74 €	42.910,39 €	4,13%

MEDIANA			
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
TOTAL RETRIBUIDO	40.187,53 €	39.670,40 €	1,29%

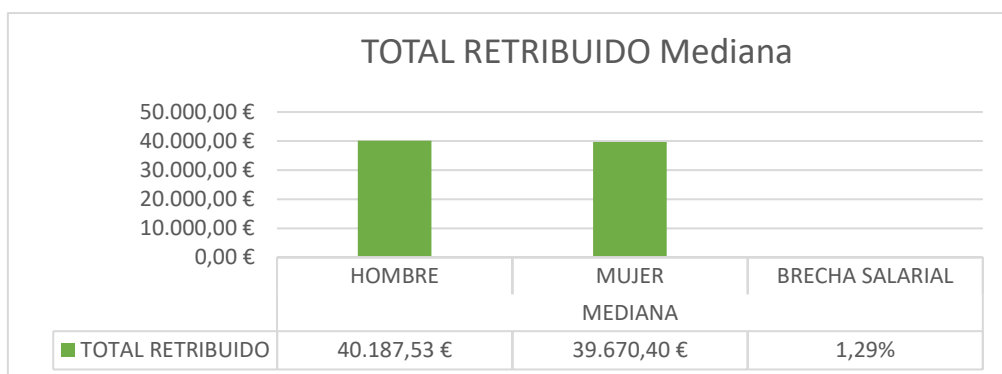
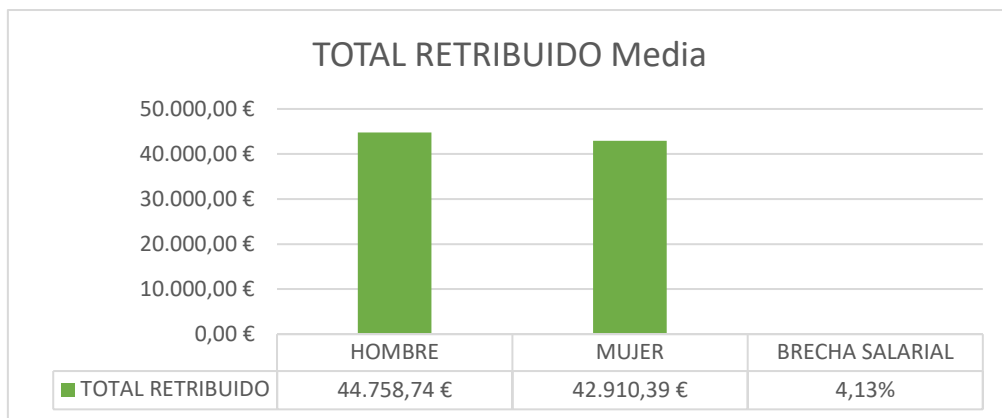
Tal y como se aprecia en la tabla los hombres cobran un salario medio de 44.758,74€ y las mujeres un salario medio de 42.910,39€ , por tanto, los hombres cobran una cantidad mayor que sus compañeras de trabajo.

La brecha salarial es de un 4,13% en la media y un 1,29% en la mediana . La brecha salarial la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (total percibido) que cobran los hombres y mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

En el cálculo de las medianas, la brecha salarial es del 1,29%, cabe mencionar que la mediana es una medida estadística que indica la posición de los valores, los hombres cobran un salario medio de 40.187,53€ y las mujeres un salario medio de 39.670,40€.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios existentes en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más. El RD 902/2020 de igualdad retributiva indica que debe justificarse la brecha en caso de superar el 25% de diferencia salarial.

Cuando la media es mayor que la mediana se valora que existe una segregación vertical, donde los hombres perciben mayores retribuciones que las mujeres al ocupar puestos de mayor responsabilidad y con mayores retribuciones, este es un primer análisis que junto con una representatividad mayoritariamente masculina, ayudan a entender las diferencias salariales encontradas y que se intentan detallar.



Los hombres cobran de media 1.848,35 euros anuales más que las mujeres en la retribución media anual. Un primer análisis nos permite afirmar que la empresa tiene un diferencial retributivo, que requiere de un análisis más detallado para identificar las causas de dicho diferencial. En la empresa trabajan un mayor número de hombres que de mujeres. No se detecta ninguna discriminación directa, ya que el sexo no es un criterio para establecer el salario.

El diferencial general de la empresa es del 4,13% en la media y un 1,29% en la mediana tal como se observa en la siguiente tabla con la clasificación de puestos de igual valor.

TOTAL RETRIBUIDO - VALORACIÓN DE PUESTOS						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO	Hombre	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
		Total Retribuido	Total Retribuido		Total Retribuido	Total Retribuido
2		26.059,02 €			26.059,02 €	
3		31.551,20 €			31.124,04 €	
4		42.577,03 €	27.617,00 €		40.493,70 €	26.684,37 €
5		42.765,42 €	37.172,87 €		41.824,30 €	36.550,73 €
6		48.781,55 €	40.818,92 €		48.484,00 €	41.384,84 €
7		67.592,35 €	60.023,48 €		63.509,42 €	52.841,58 €
8		122.875,92 €			122.761,32 €	
9		192.816,38 €			174.851,00 €	

Cuando se realiza un análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se encuentra un diferencial superior al 25% en la agrupación 4, con un diferencial salarial del 35,14%, brecha salarial explicada por la mayor representación masculina, así como la menor presencia de

mujeres en algunas ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, por ejemplo, en ocupaciones de “Capataz, Operador/a Maquina, Delineante/a”. También por la presencia mayoritaria de hombres en puestos de responsabilidad (Jefe/a de equipo y Jefe/a Máquina). En la agrupación 4, las posiciones ocupadas por hombres están vinculadas a trabajos directamente realizados en obra, mientras que las posiciones ocupadas por las mujeres son de carácter administrativo, están vinculadas a trabajos realizados principalmente en oficina. Los trabajos desempeñados en obra van vinculados a las necesidades de las mismas por lo que suelen llevar asociados la percepción de complementos salariales (horas extras, plus nocturnidad, guardias, conducción máquinas etc) y percepciones extrasalariales (dietas, kilometrajes etc) vinculados a las necesidades productivas de las obras, la tipología del trabajo desempeñado y regulados por convenio.

La plantilla de la empresa percibe el salario de forma mensual y contiene los períodos de descanso computables como trabajo, sin detectarse diferencias de género.

INDICADOR 2. Medias y medianas de salario fijo por Puestos de Trabajo. Brecha salarial

El salario fijo es una remuneración fija que se establece en función a unidades de tiempo o de obra, es decir, la retribución por la dedicación en horas, días o meses, o por el trabajo realizado.

La estructura de remuneración basada en los puestos de trabajo muestra la relación entre la remuneración y la complejidad de la tarea, para la asignación de su valor. El indicador 2 nos permite observar los promedios del salario fijo por las agrupaciones de puestos de trabajo, así como los cálculos de las brechas salariales.

SALARIO FIJO - VALORACIÓN DE PUESTOS						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO	Hombre	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
		Salario Fijo	Salario Fijo		Salario Fijo	Salario Fijo
2		20.905,64 €			20.905,64 €	
3		23.488,58 €			22.903,42 €	
4		27.194,36 €	25.993,67 €		27.821,23 €	24.938,66 €
5		34.775,33 €	33.738,79 €		33.880,00 €	32.724,21 €
6		36.175,71 €	32.875,98 €		35.835,00 €	32.907,00 €
7		52.044,06 €	47.513,26 €		49.500,00 €	45.030,20 €
8		89.435,22 €			90.496,00 €	
9		141.974,90 €			125.000,00 €	

Cuando se realiza el análisis por las agrupaciones de puestos de igual valor se observa que no existe ningún diferencial superior al 25%. Cabe destacar que en algunas agrupaciones de puestos de igual no existe un diferencial salarial ya que solo hay hombres trabajando y no mujeres, por lo que no permite calcular el diferencial.

No se detecta discriminación directa en la asignación de puestos de trabajo, ya que la ocupación viene dada por características del sector y por puestos tradicionalmente identificados a un género concreto, en este caso la mayoría de las ocupaciones representadas por el género masculino.

No existe ninguna brecha salarial superior al 25% en el análisis del salario fijo.

INDICADOR 3. Media y Mediana de las Variables de naturaleza salarial. Brecha salarial

VARIABLES DE NATURALEZA SALARIAL	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 1	3.306,06 €	3.869,53 €	-17,04%	0,00 €	2.753,50 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 2	10,17 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 3	-5,79 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 4	835,97 €	816,41 €	2,34%	0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 5	69,48 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 6	27,89 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 7	182,91 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 8	18,09 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 9	625,35 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 10	2,86 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 11	37,47 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 12	2,33 €	140,53 €	-5924,14%	0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 13	92,70 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 14	78,47 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 15	174,65 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 16	129,18 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 17	0,63 €	12,91 €	-1934,81%	0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 18	0,80 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 19	103,25 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 20	88,55 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 21	0,00 €	42,57 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 22	-0,46 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 23	33,69 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 24	19,80 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 25	65,25 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 26	2,33 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 27	27,33 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 28	8,55 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 29	19,74 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 30	87,91 €	167,09 €	-90,06%	0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 31	19,41 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 32	0,00 €	75,95 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 33	10,31 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 34	1.663,80 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 35	2,31 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00%
TOTALES	7.740,97 €	5.124,98 €	33,79%	5.822,22 €	2.866,80 €	50,76%

Este indicador nos analiza las variables de naturaleza salarial, que son el conjunto de conceptos retributivos, pluses o complementos de las personas trabajadoras relacionados con las condiciones

personales de los trabajadores, el trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa, que no son el salario fijo ni las percepciones extrasalariales.

En la empresa se han identificado un total de 35 variables de naturaleza salarial:

Variable Naturaleza Salarial 1: Retribución Variable

Variable Naturaleza Salarial 2: 3032. Plus disponibilidad

Variable Naturaleza Salarial 3: 3051. Ayuda familiar escolar

Variable Naturaleza Salarial 4: 3311. Prima en extranjero

Variable Naturaleza Salarial 5: 3120. Prima por no avería

Variable Naturaleza Salarial 6: 3105. Guardia disponibilidad

Variable Naturaleza Salarial 7: 3114. PlusMant. Prev (Resto Maq)

Variable Naturaleza Salarial 8: 3115. PlusMant. Prev (Desgu. TRR)

Variable Naturaleza Salarial 9: 1012. Plus nocturnidad

Variable Naturaleza Salarial 10: 1099. Compensación comida

Variable Naturaleza Salarial 11: 1159. Plus tóxico

Variable Naturaleza Salarial 12: 3011. Plus vivienda

Variable Naturaleza Salarial 13: 3077. Plus disponibilidad

Variable Naturaleza Salarial 14: 3078. Plus de mando

Variable Naturaleza Salarial 15: 3079. Plus conductor

Variable Naturaleza Salarial 16: 3003. Mayor tiempo invert.

Variable Naturaleza Salarial 17: 3010. Plus de discapacidad

Variable Naturaleza Salarial 18: 3103. Plus encargado Maq. Tajo

Variable Naturaleza Salarial 19: 3107. Dia trabajo Aviso

Variable Naturaleza Salarial 20: 3002. Prima producción

Variable Naturaleza Salarial 21: 3230. Prima 8 PPT mensual

Variable Naturaleza Salarial 22: 3124. Aportación vehículo

Variable Naturaleza Salarial 23: 3173. Plus disponibilidad laborable

Variable Naturaleza Salarial 24: 3175. Plus disponibilidad Sábado-Domingo

Variable Naturaleza Salarial 25: 3176. Plus Maquinista

Variable Naturaleza Salarial 26: 3193. Plus responsabilidad

Variable Naturaleza Salarial 27: 3209. Retrib. Despl. Internac. Men.

Variable Naturaleza Salarial 28: 3218. Plus disponibilidad mens

Variable Naturaleza Salarial 29: 3222. Plus Mant. Maquinaria

Variable Naturaleza Salarial 30: 3312. Plus vivienda

Variable Naturaleza Salarial 31: 3313. Ayuda escolar

Variable Naturaleza Salarial 32: 3314. Seg. Salud Internacional

Variable Naturaleza Salarial 33: 3321. Plus Internacional Trib.

Variable Naturaleza Salarial 34: 6000. Horas extras

Variable Naturaleza Salarial 35: 3109. Horas extras aviso

Se observa que de forma general las variables de naturaleza tienen una brecha salarial en la media de 33,79% y 50,76% en la mediana, por lo tanto, diferencias salariales superiores al 25%, dicha diferencia se explicada por:

- La poca representatividad de mujeres en algunas ocupaciones, tradicionalmente masculinizadas.
- Mayor presencia de perfiles masculinos en puestos de responsabilidad.
- Mayor presencia de perfiles masculinos en posiciones vinculadas directamente con obra donde la realización de tareas va vinculadas a la percepción de variables de naturaleza salarial identificadas y reguladas por convenio colectivo.

De las 35 variables de naturaleza salarial identificadas, no existen brechas salariales generales superiores al 25% en ninguno. Algunas variables las perciben solamente los hombres

Se procede a mostrar las brechas salariales de cada una de las variables de naturaleza salarial por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor identificados, un total de treinta y cinco variables de naturaleza salarial se observan en este análisis y se analizan las variables con brechas salariales generales superiores al 25%.

Variable Naturaleza salarial 1. Retribución variable

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 1	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	134,31 €	1.586,23 €	-1081,02 %	0,00 €	1.758,08 €	
5	3.251,08 €	2.394,55 €	26,35 %	3.200,00 €	2.445,60 €	23,58 %
6	5.409,80 €	4.691,98 €	13,27 %	5.644,29 €	5.239,14 €	7,18 %
7	9.141,09 €	6.948,38 €	23,99 %	7.753,20 €	6.400,00 €	17,45 %
8	28.619,27 €			28.958,72 €		
9	50.915,98 €			50.000,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es negativa y del -17,04% en la media y cero en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo, se observa que existe una brecha salarial superior al 25% en la agrupación 5 con un diferencial del 26,35%, con puestos de ingeniería superior y técnica asociados a esta variable, con mayor representación masculina que femenina.

Variable Naturaleza salarial 2: Plus disponibilidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 2	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	71,83 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente. No se encuentran diferencias salariales superiores al 25% en las agrupaciones de puestos de igual valor. Cabe destacar que esta variable sólo se da en la agrupación 4 y lo perciben los hombres con ocupaciones asociadas a esta variable de naturaleza salarial.

Variable Naturaleza Salarial 3: Ayuda familiar escolar

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 3						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 3	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	-38,37 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Se destaca que en el período analizado esta variable tiene cuantías negativas y sólo lo perciben los hombres.

Variable Naturaleza Salarial 4: Prima en extranjero

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 4						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable naturaleza s	Variable naturaleza	Brecha	Variable naturaleza	Variable naturaleza	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	377,87 €			0,00 €		
4	259,29 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	323,90 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
6	974,45 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
7	2.781,99 €	2.804,18 €	-0,80 %	0,00 €	0,00 €	
8	4.821,43 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable de naturaleza salarial es del 2,34% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25% ya que en el caso de los hombres se produce en todas las agrupaciones excepto en la 2 y la 9 mientras que en el caso de las mujeres solo se produce en las posiciones de la agrupación 7, y en este caso, la brecha es negativa indicando que las mujeres perciben más esta variable que sus compañeros de trabajo.

Variable Naturaleza Salarial 5: Prima por no avería

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 5						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT v	Variable NSalarial 5	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	490,92 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial lo perciben hombres con ocupaciones identificadas en el nivel 4 y ninguna mujer. Las posiciones ocupadas por hombre en esta agrupación están vinculadas directamente con trabajos en obra, mientras en el caso de las mujeres las posiciones que ocupan esta posición están vinculadas directamente con trabajos administrativos

Variable Naturaleza Salarial 6: Guardia disponibilidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT v	variable NSalarial 6	variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	197,07 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, donde los hombres ocupan posiciones de Jefes de Equipo, Capataz, Jefes Maquina, Operadores de Maquina, Delineante que son posiciones que están en obra y que requieren hacer guardias, mientras que las mujeres ocupan posiciones de administración en oficina y dichas posiciones no requieren la necesidad de tener disponibilidad para realizar guardias.

Variable Naturaleza Salarial 7: PlusMant. Prev (Resto Maq)

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 7						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 7	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	1.292,40 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y en posiciones vinculadas directamente con trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 8: PlusMant. Prev (Desgu TRR)

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 8						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable naturaleza s	Variable naturalez	Brecha	Variable naturalez	Variable naturalez	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	127,85 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y en posiciones vinculadas directamente con trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 9: Plus nocturnidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 9						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 9	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	1.206,45 €			1.197,84 €		
4	1.183,83 €	0,00 €	100,00 %	1.150,56 €	0,00 €	100,00 %
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4 con ocupaciones con horarios nocturnos y con mayor representación masculina que femenina y posiciones vinculadas directamente a trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 10: Compensación comida

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 10						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 10	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	15,98 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 5, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con compensaciones por comida, por su jornada laboral y desarrollo de la actividad, con mayor representación masculina que femenina.

Variable Naturaleza Salarial 11: Plus tóxico

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 11						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 11	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	77,83 €			0,00 €		
4	56,09 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina por las características de los puestos de trabajo que están generalmente son posiciones vinculadas directamente con trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 12: Plus vivienda

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 12						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 12	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	18,07 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	482,70 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es negativa y del -5924,14%, que indica que las mujeres perciben mayor cuantía que sus compañeros de trabajo, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se producen la agrupación 6 donde solo se ha aplicado a los hombres con un promedio de 18,07€ y en la agrupación 7 donde solo las mujeres perciben esta variable con una media de 482,70€

Variable Naturaleza Salarial 13: Plus disponibilidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 13						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 13	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	735,75 €			735,75 €		
3	183,66 €			0,00 €		
4	96,91 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	54,22 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 2, 3, 4 y 6 y lo perciben los hombres, esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente con posiciones que realizan trabajos en obra.

Variable Naturaleza Salarial 14: Plus de mando

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 14						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 14	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	84,22 €			0,00 €		
4	328,62 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, los hombres perciben esta atribución salarial.

Variable Naturaleza Salarial 15: Plus conductor

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 15						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 15	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	288,12 €			0,00 €		
4	461,57 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4. Esta variable de Plus conductor, va asociado a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra.

Variable Naturaleza Salarial 16: Mayor tiempo invert.

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 16						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 16	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	139,26 €			0,00 €		
4	539,34 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 17: Plus de discapacidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 17						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 17	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	37,09 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	5,67 €		0,00 €	0,00 €	
6	4,92 €	45,33 €	-822,22 %	0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es negativa y del -1934,81% que indica que las mujeres perciben en mayor cuantía esta variable de naturaleza salarial que sus compañeros de trabajo. cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Variable Naturaleza Salarial 18: Plus encargado Maq. Tajo

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 18						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO v				SEXO v		
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 18	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	5,63 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 19: Día trabajo Aviso

	VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 19					
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO 			SEXO 		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT 	Variable NSalarial 19	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	729,53 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 20: Prima producción

	VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 20					
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO 			SEXO 		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT 	Variable NSalarial 20	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	62,59 €			0,00 €		
4	91,84 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	289,67 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3, 4 y 5, los hombres perciben esta variable de producción, que va asociado a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados principalmente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 21: Prima 8 PPT mensual

		VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 21					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT		Variable NSalarial 21	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
	2	0,00 €			0,00 €		
	3	0,00 €			0,00 €		
	4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	5	0,00 €	93,41 €		0,00 €	0,00 €	
	6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	8	0,00 €			0,00 €		
	9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 5, donde son las mujeres quienes perciben esta variable.

Variable Naturaleza Salarial 22: Aportación vehículo

		VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 22					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO 			SEXO 		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT		Variable NSalarial 22	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
	2	0,00 €			0,00 €		
	3	0,00 €			0,00 €		
	4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	8	0,00 €			0,00 €		
	9	-74,50 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 9, los hombres perciben esta variable, cabe destacar cuantías negativas en el período analizado.

Variable Naturaleza Salarial 23: Plus disponibilidad laborable

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 23						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 23	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	79,20 €			0,00 €		
4	25,64 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 24: Plus disponibilidad Sáb-Dom

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 24						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 24	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	43,66 €			0,00 €		
4	22,82 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 25: Plus Maquinista

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 25						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 25	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	2.982,00 €			2.982,00 €		
3	103,32 €			0,00 €		
4	118,51 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 2, 3 y 4, los hombres perciben esta variable de plus maquinista, plus asociado a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra, donde el tipo de tarea a realizar requiera el manejo de maquinaria

Variable Naturaleza Salarial 26: Plus responsabilidad

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 26						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 26	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	16,48 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4, los hombres perciben esta variable que va asociado a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina y vinculados directamente a posiciones que realizan trabajos en obra

Variable Naturaleza Salarial 27: Retrib. Despl. Internac. Men.

	VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 27					
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO 			SEXO 		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT 	Variable NSalarial 27	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	2,46 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	147,61 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 5, los hombres perciben esta variable que va asociado a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina.

Variable Naturaleza Salarial 28: Plus disponibilidad mens

	VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 28					
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO 			SEXO 		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT 	Variable NSalarial 28	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	56,70 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de este variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 7, lo perciben “Jefes de obras de infraestructuras”, se resalta que la cuantía no es sustancial.

Variable Naturaleza Salarial 29: Plus Mont. Maquinaria

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 29						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 29	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	34,73 €			0,00 €		
4	46,35 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 3 y 4, los hombres perciben esta variable que va asociado a los puestos de trabajo con representación masculina y vinculado a posiciones que realizan trabajos directamente en obra.

Variable Naturaleza Salarial 30: Plus vivienda

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 30						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 30	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	73,95 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	513,40 €	573,91 €	-11,79 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es negativa y del -90,06%, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4 y 7, en el nivel 7 se observa una mayor percepción de esta variable entre las mujeres que entre los hombres, razón de dar una brecha negativa.

Variable Naturaleza Salarial 31: Ayuda escolar

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 31						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 31	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	128,66 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 7 y son los hombres quienes perciben esta variable

Variable Naturaleza Salarial 32: Seg. Salud Internacional

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 32						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Variable NSalarial 32	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	260,87 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 7 y son las mujeres quienes perciben esta variable.

Variable Naturaleza Salarial 33 : Plus Interracial Trib.

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 33						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable naturaleza s	Variable naturalez	Brecha	Variable naturalez	Variable naturalez	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	10,43 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	55,96 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 5 y 7, los hombres perciben esta variable que va asociada a los puestos de trabajo con mayor representación masculina que femenina.

Variable Naturaleza Salarial 34: Horas extras

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 34						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 34	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	244,96 €			244,96 €		
3	3.159,63 €			1.734,43 €		
4	3.261,81 €	0,00 €	100,0000 %	1.907,24 €	0,00 €	100,0000 %
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	18,77 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 2, 3, 4 y 6. Los hombres realizan más horas extras que las mujeres por necesidades del desarrollo de la actividad en sus puestos de trabajo perciben cuantías ligadas directamente a determinados puestos de trabajo vinculados directamente con el desarrollo de su actividad en obra

Variable Naturaleza Salarial 35: Horas extras aviso

VARIABLE NATURALEZA SALARIAL 35						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Variable NSalarial 35	Variable NSalarial	Brecha	Variable NSalarial	Variable NSalarial	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	16,34 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

La brecha salarial general de esta variable es inexistente, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. Esta variable de naturaleza salarial se retribuye a la agrupación de puestos de igual valor 4. Los hombres realizan horas extras, no las mujeres en el período analizado.

INDICADOR 4. Medias y medianas de Percepciones extrasalariales. Brecha salarial

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
EXTRASALARIAL 1	436,26 €	221,65 €	49,19%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 2	1.369,68 €	365,53 €	73,31%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 3	481,49 €	332,41 €	30,96%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 4	790,51 €	293,45 €	62,88%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 5	29,89 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 6	326,68 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 7	93,19 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 8	14,35 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 9	1,21 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 10	18,22 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 11	31,24 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 12	0,35 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 13	0,61 €	0,00 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
TOTALES	3.593,69 €	1.213,05 €	66,24%	2.170,00 €	0,00 €	100,00%

Las percepciones extrasalariales, conforme al artículo 26.2 del ET, son las cantidades percibidas por el/la trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En la empresa se han identificado un total de 13 percepciones extrasalariales:

- Percepción 1: 1013 Media dieta
- Percepción 2: 1014 Dieta completa
- Percepción 3: 1015 Media dieta cotizable
- Percepción 4: 1016 Dieta completa cotizable
- Percepción 5: 3040 Viajes cotizable
- Percepción 6: 3100 Dieta completa Maq.
- Percepción 7: 3111 Media Dieta Maq.
- Percepción 8: 3113 Dietas al extranjero
- Percepción 9: 3116 Dietas al extranjero
- Percepción 10: 3004 Viajes
- Percepción 11: 3212 Media Dieta extranjero
- Percepción 12: 3008 Kilometraje
- Percepción 13: 3035 Kilometraje cot.

El análisis nos da un diferencial salarial general del 66,24% en la media y cero en la mediana. Las percepciones extrasalariales son remuneraciones características del período analizado y en atención a las circunstancias personales y coyunturales. Para un mejor análisis se analizan las diferentes percepciones extrasalariales por las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor .

Percepción extrasalarial 1. 1013. Media dieta

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	1.190,67 €			1.190,67 €		
3	367,32 €			0,00 €		
4	507,83 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	422,41 €	264,13 €	37,47 %	0,00 €	0,00 €	
6	621,43 €	508,89 €	18,11 %	0,00 €	0,00 €	
7	434,40 €	148,78 €	65,75 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

Esta percepción extrasalarial tiene una brecha salarial general del 49,10% en la media, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en la agrupación 5 y 7, con un diferencial del 37,47% y 65,75% respectivamente, brechas explicadas por las ocupaciones en obras, con mayor representación masculina que femenina. Por características de los puestos de trabajo se perciben dietas.

Percepción extrasalarial 2. 1014. Dieta completa

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	438,37 €			0,00 €		
4	1.087,88 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	2.273,54 €	185,33 €	91,85 %	0,00 €	0,00 €	
6	3.234,32 €	602,76 €	81,36 %	0,00 €	0,00 €	
7	1.493,20 €	729,58 €	51,14 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

Existe una brecha salarial general del 73,31% en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en la agrupación 5, 6 y 7 con un diferencial del 91,85%, 81,36% y 51,14% respectivamente, brechas explicadas porque por el tipo de actividad hay muchas posiciones que requieren de disponibilidad para viajar tanto a nivel nacional como internacional y pernoctar en dichos lugares para llegar a cabo la actividad en las diferentes obras existentes y tener disponibilidad para trasladarse a obras futuras en diferentes zonas geográficas. Este tipo de posiciones suelen ser ocupadas principalmente por personas del género masculino.

Percepción extrasalarial 3. 1015. Media dieta cotizable

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 3						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	614,85 €			5,00 €		
4	370,71 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	310,49 €	406,41 €	-30,89 %	0,00 €	0,00 €	
6	710,87 €	118,61 €	83,31 %	0,00 €	0,00 €	
7	320,96 €	459,23 €	-43,08 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

Esta percepción extrasalarial tiene una brecha salarial general del 30,96% en la media, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en la agrupación 6, con un diferencial del 83,31%, brecha explicada por las ocupaciones de encargados, ingenieros superiores y técnicos con mayor representación masculina que femenina.

Percepción extrasalarial 4. 1016. Dieta completa cotizable

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 4						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	713,60 €			0,00 €		
4	506,95 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	922,03 €	84,58 €	90,83 %	0,00 €	0,00 €	
6	1.559,00 €	1.975,37 €	-26,71 %	0,00 €	0,00 €	
7	542,45 €	102,59 €	81,09 %	0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

Esta percepción extrasalarial tiene una brecha salarial general del 62,88% en la media, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en la agrupación 5 y 7 con un diferencial del 90,83% y 81,09% respectivamente, brechas explicadas por las ocupaciones en obras, con mayor representación masculina que femenina, por características de los puestos de trabajo se perciben dietas completas.

Percepción extrasalarial 5. 3040. Viajes cotizable

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 5						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	49,75 €			0,00 €		
4	48,78 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	22,96 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino. Cabe recordar que hay puestos de trabajo que se asocian a viajes y perfiles femeninos no son fáciles de encontrar por problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Percepción extrasalarial 6. 3100. Dieta completa Maq.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	2.308,29 €	0,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción la agrupación 4 donde se encuentran las posiciones de Jefe Maquina y Operador Maquina ocupadas ambas posiciones con personal del género masculino.

Percepción extrasalarial 7. 3111. Media Dieta Maq.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 7						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	658,49 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción la agrupación 4 donde se encuentran las posiciones de Jefe Maquina y Operador Maquina ocupadas ambas posiciones con personal del género masculino.

Percepción extrasalarial 8. 3113. Dietas al extranjero

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 8						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	101,43 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en la agrupación 4 que ocupa posiciones de Jefe de Equipo, Capataz, Jefe Maquina y Operador Máquina, posiciones vinculadas directamente a trabajos en obra y que requieren disponibilidad para viajar. Cabe recordar que las mujeres viajan menos por motivos laborales en comparación a los hombres, hay puestos de trabajo que se asocian a viajes y dietas al extranjero, con mayor representación masculina que femenina.

Percepción extrasalarial 9. 3116. Dietas al extranjero

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 9						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	0,00 €			0,00 €		
4	8,53 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en la agrupación 4. Cabe recordar que hay puestos de trabajo que se asocian a viajes y dietas al extranjero con mayor representación masculina.

Percepción extrasalarial 10. 3004. Viajes

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 10						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	28,61 €			0,00 €		
4	52,07 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en la agrupación de puestos de iguala valor 3 y 4. Cabe recordar que hay puestos de trabajo que se asocian a la realización de viajes laborales y perfiles femeninos no son fáciles de encontrar por problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Percepción extrasalarial 11. 3212. Media Dieta Extranjero

		PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 11					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO 			SEXO 		
		Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
PUNTOS VPT		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
	2	0,00 €			0,00 €		
	3	4,59 €			0,00 €		
	4	82,80 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
	5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	7	117,84 €	0,00 €	100,0000 %	0,00 €	0,00 €	
	8	0,00 €			0,00 €		
	9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en las agrupaciones 4 y 7. Cabe recordar que hay puestos de trabajo que se asocian a viajes y los perfiles femeninos no son fáciles de encontrar por problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Percepción extrasalarial 12. 3008. Kilometraje

		PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 12					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO 			SEXO 		
		Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
PUNTOS VPT		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
	2	0,00 €			0,00 €		
	3	0,93 €			0,00 €		
	4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
	8	0,00 €			0,00 €		
	9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en la agrupación 3. Cabe recordar que hay ocupaciones que implican realizar kilometraje, con mayor representación masculina en comparación con la femenina.

Percepción extrasalarial 13. 3055. Kilometraje Cot.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 13						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	0,00 €			0,00 €		
3	1,61 €			0,00 €		
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €			0,00 €		
9	0,00 €			0,00 €		

No existen brechas salariales en esta percepción extrasalarial, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que solamente percibe esta percepción el colectivo masculino en la agrupación 3. Cabe recordar que hay puestos de trabajo que se asocian a traslados a las obras y perciben una cuantía por kilometraje.

Resumen Brechas Salariales

	MEDIA ARITMÉTICA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO FIJO	33.424,07 €	36.572,35 €	-9,42%
VARIABLES NATURALEZA SALARIAL	7.740,97 €	5.124,98 €	33,79%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	3.593,69 €	1.213,05 €	66,24%
TOTAL RETRIBUIDO	44.758,74 €	42.910,39 €	4,13%

	MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO FIJO	28.900,50 €	34.000,00 €	-17,65%
VARIABLES NATURALEZA SALARIAL	5.822,22 €	2.866,80 €	50,76%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	2.170,00 €	0,00 €	100,00%
TOTAL RETRIBUIDO	40.187,53 €	39.670,40 €	1,29%

CONCLUSIONES

La auditoría salarial es un proceso por el cual se obtiene información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, definiendo las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos.

La brecha salarial de la empresa general es del 4,13% en la media y de 1,29% en la mediana, porcentajes inferiores al 25% que la normativa indica que es necesario justificar (RD 902/2020 de igualdad retributiva).

La empresa ha realizado la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) tal como indica el RD 902/2020 de igualdad retributiva. Se han identificado un total de 73 puestos diferenciados con sus valoraciones en puntuación. Existen 9 agrupaciones de puestos de igual valor necesarios para hacer el análisis de la auditoría salarial.

Cabe mencionar que cuando se hace el análisis del salario fijo la brecha desciende hasta el -9,42% en la media y -17,65% en la mediana, diferenciales bajos ya que nos encontramos con una empresa del sector de la ingeniería e infraestructuras, tradicionalmente ocupados por hombres.

Se resalta que hay brechas negativas que indican que en algunos puestos de trabajo, las mujeres cobran más de media anual que sus compañeros de trabajo. No existen brechas salariales superiores al 25% en el análisis del salario fijo en los diferentes puestos de trabajo.

Las variables de naturaleza salarial tienen una brecha salarial general del 33,79% en la media y 50,76% en la mediana, una brecha salarial superior al 25% que se intenta explicar con el análisis de cada uno de los complementos salariales identificados. El conjunto de las variables de naturaleza salarial analizadas que percibe el personal de la empresa son un total de treinta y cinco complementos, No existen brechas generales de las diferentes variables de naturaleza salarial superiores al 25%.

Cuando se realiza un análisis por cada agrupación de puestos de trabajo de igual valor se observa que en la mayoría de los puestos no existen diferenciales retributivos ya que están ocupados por uno de los dos sexos y en algún caso existen brechas salariales negativas, por lo que no se detecta ninguna diferencia significativa. Hay diferencias destacables en algunas agrupaciones de puestos de igual valor, brechas salariales explicadas por la brecha histórica con más ocupaciones masculinas que femeninas, en puestos de responsabilidad y decisión, ocupaciones representadas mayoritariamente por el sexo masculino asociadas a diferentes variables de naturaleza salarial, así como funciones que se desarrollan y poseen características propias de los puestos de trabajo en obras y proyectos de infraestructuras.

Las percepciones extrasalariales también se analizan, se han identificado un total de trece percepciones extrasalariales diferentes. La brecha general es 66,24% en la media e inexistente la

mediana. Cuando se analiza la percepción extrasalarial y las agrupaciones de puestos de igual valor, existen diferenciales superiores al 25% en las dietas, brechas explicadas por los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres que desarrollan su labor percibiendo cuantías por dietas. Se observa que la mayoría de percepciones extrasalariales son percibidas por los hombres y no las mujeres, por necesidades de la estructura organizativa, conllevan la realización de tareas y la percepción de dietas, viajes, kilometrajes, cuantías ligadas directamente a determinados puestos de trabajo vinculados mayoritariamente a la movilidad para el desarrollo de su actividad en obra

Todos estos datos, junto a la brecha salarial general de la empresa del 4,13% en la media y el 1,29% en la mediana, nos ayudan a entender el entorno laboral actual. Aunque no debe normalizarse, que en las empresas haya brechas salariales, ya que aflora que las diferencias salariales vienen determinadas por otras variables. Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como:

- Las diferencias en la representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial.
- La movilidad del puesto de trabajo en obra.
- Los Pluses de trabajo que por convenio se retribuyen en determinadas posiciones de obra, así como las variable que se abonan según la necesidad de la obra.
- Las excedencias o permisos parentales o de maternidad.
- La educación y la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja asimismo otras desigualdades, especialmente la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres, a menudo desproporcionadas, y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial : si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras se enfrentan a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en el nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de ascenso y sus pensiones.

Por todo lo expuesto no se detecta ningún tipo de discriminación salarial directa en la empresa. Se desarrolla una política salarial igualitaria, en la que el sexo de la persona no es una variable para tener en cuenta en las políticas salariales. En la puntuación de los distintos puestos de trabajo y brechas salariales tampoco se detectan diferencias de género.

La empresa es consciente de que existen ocupaciones masculinizadas, en su deseo de intentar mejorar la representatividad de mujeres en la empresa, en especial en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas ha topado con barreras externas, ya que en el mercado de trabajo no ha encontrado perfiles que se adopten a los diferentes puestos de trabajo demandados.

La evaluación que se realiza de esta auditoría salarial se resume en el siguiente cuadro, aportando los puntos fuertes y se proponen acciones de mejora para que la empresa tenga una organización más igualitaria.

EVALUACIÓN ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Transparencia en la obtención de datos retributivos. 2. Facilidad para obtener los datos salariales desde el departamento de RRHH de la empresa. 3. Conocimientos del nuevo RD 6/2019 de medidas urgentes (auditoría salarial). Y RD 901/2020 y 902/2020 de igualdad retributiva.	1. Intentar incrementar la representación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados. Para disminuir la brecha salarial. 2. Intentar incrementar la representatividad de mujeres en puestos de decisión o responsabilidad. Para disminuir la brecha salarial. 3. Mejorar las brechas salariales. Análisis temporal, para ver evolución y mejora de las brechas salariales.
	1.

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso en el trabajo, psicológico, sexual y actitudes sexistas y el trato discriminatorio o percepción de discriminación. Se comprueba la no-existencia de actitudes sexistas. Se comprueba que toda la plantilla tiene la percepción de ser tratada justamente, con dignidad y respeto. Se valora el grado de sensibilidad del personal responsable hacia la igualdad de trato.

Las empresas del Grupo COMSA Corporación, dispone de un nuevo Protocolo de acoso sexual y otras conductas discriminatorias actualizado en el 2020. También dispone de una Comisión de Acoso para gestionar los posibles casos de comportamientos no aceptados en la organización.

Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.4	Últ. revisión:
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los empleados; Protocolo del órgano de cumplimiento	
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso	
Destinatarios principales: Órgano de Administración; Comité de Ética; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso	Supervisor: Comisión de Acoso

Tal como ya se establece en el Código Ético, tanto en Comsa SAU como en todas las sociedades del Grupo, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los/las trabajadores/as parten siempre del respeto escrupuloso a la igualdad de trato, a la dignidad y a los derechos de las personas.

En el Protocolo se deja constancia que el principio de igualdad de trato implica la prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, incluidas las órdenes de discriminar por ciertos motivos (raza, sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social). De especial atención son las conductas discriminatorias derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Algunos puntos que se destacan en el Protocolo de Acosos sexual y actitudes discriminatorias son:

- Se garantiza el cumplimiento, en los términos previstos en la normativa vigente, de la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades tanto en los procesos de selección, en las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas) y de despido, en la formación y promoción profesional, como en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

- Se prohíbe cualquier forma de trato adverso o efecto negativo producido contra un/a miembro o empleado/a de la empresa como consecuencia de la presentación por parte de aquél/la de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo.
- Las personas que forman parte de la organización deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para generar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Las relaciones entre los/las empleados/as de la organización y empresas proveedoras, contratistas y colaboradoras estarán basadas asimismo en el respeto profesional y en la colaboración.
- Se evitan y rechazan de manera expresa el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- La organización se compromete a desarrollar una política activa de formación e información entre sus directivos/as y empleados/as en materia de igualdad. Asimismo, se compromete a la realización de cuantas acciones de sensibilización sean precisas en materia de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación e identidad sexual, por razones de género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En referencia al liderazgo y dirección que debe tomar el ámbito de Acoso sexual y por razón de sexo. El órgano de administración de la organización, como órgano de gobierno, y las/los Representantes Legales de las/los Trabajadoras/es tienen la firme voluntad de articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad, intimidad, igualdad, no discriminación y libertad moral y sexual de todas/os las/os trabajadoras/es de la organización. En esta medida, el órgano de administración de Comsa Corporación, como máxima autoridad de gestión en la empresa, debe liderar la adopción e implantación de las medidas previstas en el Protocolo y, en su caso, la toma de decisiones por los posibles incumplimientos que pudieran plantearse.

Asimismo, la alta dirección de COMSA Corporación está comprometida también con lo dispuesto en el Protocolo y lidera, entre sus áreas de negocio, las acciones de difusión, concienciación, formación y cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo.

El órgano de administración de COMSA Corporación delega en la Comisión de Acoso la supervisión del cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Protocolo.

También en el Protocolo se especifican las definiciones de Acoso sexual, y por razón de sexo, así como la tipología de acoso que puede existir dentro de las organizaciones.

Existe una Comisión de Acoso. La comisión velará por la aplicación del Protocolo, dotando a las personas relacionadas con sus funciones, de la autoridad y medios suficientes para cumplir con sus cometidos. Asimismo, se ocupará de que todas las personas que intervengan en la actividad de la comisión mantengan la requerida sensibilidad y confidencialidad respecto de la información que se deba gestionar.

La Comisión de Acoso es un órgano interno de naturaleza colegial formado por una persona miembro del Área jurídica corporativa, una persona miembro del Área de RRHH y una persona miembro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión de Acoso depende funcionalmente de la Dirección de RRHH y reporta al órgano de Administración de COMSA Corporación.

La Comisión de Acoso también estará en contacto con la Comisión Ética, esta última, órgano principal en materia de cumplimiento ético y normativo. En este sentido, ante la presencia de algún incidente en materia de acoso y/o discriminación la Comisión de Acoso informará a la Comisión Ética.

Concretamente, para ponerse en contacto directamente con la Comisión de Acoso, se pueden usar, entre otros, los siguientes medios:

- a. Correo electrónico: Comisiondeacoso@comsa.com
- b. Correo postal mediante carta dirigida a la persona que ocupe el cargo de Director/a de RRHH , a c/ Viriato, 47, 08014 de Barcelona.

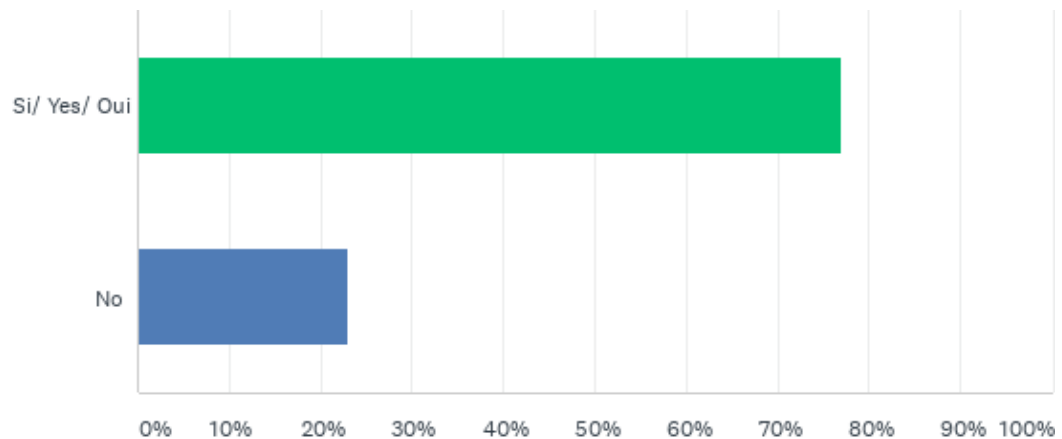
El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, está ajustado a lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo tanto, se dispone de un procedimiento específico, mediante el Protocolo orientado a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Cabe destacar que la empresa es sensible a estas situaciones en especial la Dirección y el departamento de RRHH. Existe un canal abierto de comunicación que favorece que la plantilla confíe en la responsabilidad y apoyo de la organización en caso de producirse alguna situación de este tipo.

Se tendrá que actualizar el Protocolo según la Ley de Integridad Sexual (Del sí es Sí) de setiembre del 2022, teniendo en cuenta el Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral, incluyendo el ámbito digital.

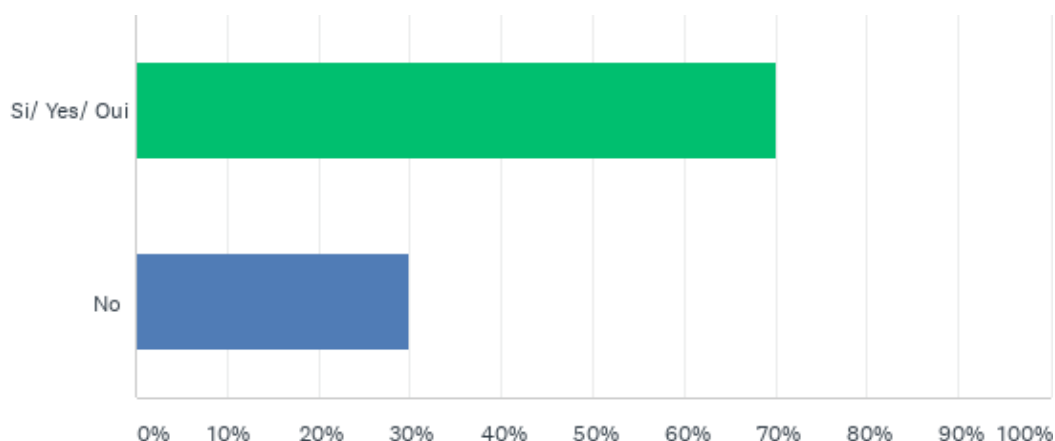
Cuando se pregunta al personal si existe en la empresa un Protocolo de Acosos sexual o por razón de sexo, las personas que han contestado la encuesta y dicen que SI, representan un 77,05% y un 22,95% opina que NO. Cabe mencionar que el nuevo Protocolo de Acoso sexual fue elaborado en el 2020, y la empresa lo ha puesto en conocimiento, aunque todavía hay personas dentro de la organización que no tienen suficientemente conocimiento sobre su existencia.

¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?



Cuando se pregunta al personal, si sabrías que hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. Las respuestas de Si son del 70%, y las respuestas del NO son del 30%. Se debe prestar atención al 30%, ya que hay un porcentaje del personal que opina que no sabría qué hacer y se tiene que informar y comunicar, la existencia del Protocolo y las políticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias que expone la organización.

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo? (1)(1) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chantaje sexual a cambio de favores en el ámbito laboral”. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chistes y comentarios machistas”



Se presenta la evaluación del ámbito 7 referente al acoso y percepción de discriminación en especial en referencia al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

EVALUACIÓN ÁMBITO 7: ACOSO Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Sensibilización y predisposición de la dirección de la organización. También motivación del departamento de RRHH frente al acoso y conductas discriminatorias. 2. Elaboración de un nuevo Protocolo de acoso y otras conductas discriminatorias 2020.	1. Mejorar la difusión del Protocolo actualizado del 2020. 2. Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo. 3. Plan de comunicación y trabajo para conocer mejor el ámbito de acoso sexual y por razón de sexo. 4. Establecer medidas preventivas cautelares durante el proceso de investigación del caso. 5. Mejorar la participación de la RLT en el proceso de investigación del caso

ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

Comprueba los tipos de contrato y la jornada laboral, también la asignación de horarios y que los criterios utilizados no ejerzan ningún efecto negativo sobre algún colectivo de la empresa. Comprueba la discriminación en las bajas y en los despidos.

INFORMACIÓN SOBRE BAJAS

Tabla bajas en la empresa en los últimos años sin personal becario

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	6	12,50%	42	87,50%	48
Año 2019	6	8,45%	65	91,55%	71
Año 2020	6	8,22%	67	91,78%	73
Año 2021	8	11,76%	60	88,24%	68
TOTAL	26	10,00%	234	90,00%	260

Tabla causas de baja en el último año

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	% de mujeres respecto al total de mujeres	Hombres	%	% de hombres respecto al total de hombres	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	19,05%	12
Despido	1	7,14%	6,67%	13	92,86%	20,63%	14
Finalización de contrato	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	20,63%	13
Abandono voluntario y Excedencia voluntaria	6	31,58%	40,00%	13	68,42%	20,63%	19
Excedencia por personas a cargo	1	50,00%	6,67%	1	50,00%	1,59%	2
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	12,70%	8
TOTAL	8	11,76%	53,33%	60	88,24%	95,24%	68

FORMA DE CONTRATACIÓN

La empresa utiliza cuatro tipologías de contrato que se caracterizan en contratos indefinidos y temporales, aunque la empresa también, aunque no de forma habitual contrata a becarios /as

para dar la oportunidad a personas jóvenes a integrarse en el ámbito laboral. La tipología de contratos que utiliza la organización es:

- Contrato temporal a tiempo completo.
- Contrato temporal a tiempo parcial.
- Contrato indefinido a tiempo completo.
- Contrato indefinido a tiempo parcial.

Tipo de contrato	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Indefinido tiempo completo	61	10,29%	75,31%	532	89,71%	81,85%	593
Indefinido tiempo parcial	7	87,50%	8,64%	1	12,50%	0,15%	8
Temporal tiempo completo	11	9,02%	13,58%	111	90,98%	17,08%	122
Temporal tiempo parcial	2	25,00%	2,47%	6	75,00%	0,92%	8
TOTAL	81	11,08%	100,00%	650	88,92%	100,00%	731

La organización realiza mayoritariamente una contratación indefinida y a tiempo completo. En los datos facilitados por la empresa el 81,12% del personal disfruta de este tipo de contratación.

Si realizamos un análisis en perspectiva de género se puede observar que este tipo de contratación está representado por el 10,29% de representación femenina (61 mujeres), porcentaje por debajo de la representación general de mujeres que existen en la organización.

Se observa que la contratación a tiempo parcial tiene una marcada representación femenina. Los contratos indefinidos y a tiempo parcial, tienen el 87,50% de representación femenina (7 mujeres).

Los contratos temporales y a tiempo completo, tienen una representación femenina del 9,02% (11 mujeres), menor en comparación con la representatividad femenina general de la empresa.

Hay una mayor contratación a tiempo parcial de mujeres en comparación con los hombres, cabe recordar que esta tipología de contratación va directamente relacionada con una menor retribución, menor cotización a la Seguridad Social, menor integración en la empresa, entre otras.

No existen turno de trabajo, ni horarios especiales, por lo que se finaliza el análisis de las condiciones laborales en perspectiva de género.

Conclusión: Existe contratación indefinida de forma mayoritaria. Cabe destacar que la contratación a tiempo parcial tiene una marcada representación femenina, en especial si se tiene en cuenta la representatividad de mujeres que hay en la plantilla.

EVALUACIÓN ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Contratación indefinida en general. Estabilidad laboral para el personal, y también para las mujeres de la organización.	1. Revisar la contratación a tiempo parcial, y analizar sus posibles alternativas en jornada completa 2. Hacer análisis temporal, para ver evolución. 3. Tener datos desglosados por sexo de las entrevistas de salida.

ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El ámbito noveno valora las medidas que realiza la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Pretende comprobar si las personas en todos los ámbitos, categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los ámbitos más relevantes, en la implantación de políticas igualitarias. Una de las causas que explican la menor participación en el ámbito laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a la diferencia de dedicación de las responsabilidades de ámbito doméstico de los hombres y las mujeres. Por lo que el género femenino tiene una mayor dificultad para acceder al ámbito laboral en las mismas condiciones que sus compañeros. Por lo que se valora las actuaciones y acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre las mujeres siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La organización adopta medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, entre ellas podemos destacar:

- Flexibilidad horaria en oficinas.
- Jornada intensiva (todos los viernes y los meses de Julio y Agosto) en oficinas.
- Reducción de jornada (atendiendo a lo establecido en la Legislación vigente)

La empresa ofrece flexibilidad horaria en oficinas a la hora de la entrada entre las 8:00h y las 9:00h, la pausa de la comida se puede realizar como mínimo de una hora y máximo de dos horas y en lo que se refiere a la salida de lunes a jueves la flexibilidad se realiza de 17:30h a 19:30h y los viernes de 14:30h a 15:30h. Durante el periodo de jornada intensiva la flexibilidad es a la entrada de 8:00h a 9:00h y en la salida de lunes a jueves de 15:00h a 16:00h y los viernes de 14:30h a 15:30h.

En obra, no está regulada la flexibilidad horaria, siendo la dinámica productiva de la obra la que determina la flexibilidad de la mano de obra indirecta en ciertas posiciones. Bien es cierto, que el personal de mano obra directa no goza de dicha flexibilidad.

Existen acciones más fáciles de implantar en algunos departamentos y ocupaciones, por ejemplo, el personal de oficinas tiene flexibilidad de entrada y también realiza jornadas intensivas de verano, complicadas en otros departamentos y áreas de la organización.

Tabla reducciones jornada por guarda legal últimos años.

AÑO	Plantilla mujeres	Reducción Jornada Mujeres	% Reducción Jornada mujeres	% sobre plantilla mujeres	Plantilla hombres	Reducción Jornada Hombres	% Reducción Jornada hombres	% sobre plantilla hombres	Total Reducción Jornada
Año 2018	77	17	70,83%	22,08%	638	7	29,17%	1,10%	24
Año 2019	69	15	62,50%	21,74%	618	9	37,50%	1,46%	24
Año 2020	77	13	68,42%	16,88%	622	6	31,58%	0,96%	19
Año 2021	81	11	61,11%	13,58%	650	7	38,89%	1,08%	18
TOTAL		56	67,16%			29	32,84%		85

En el 2021 el total de reducciones de jornada ha sido de 18, de las cuales 11 se produjeron en mujeres (61,11%) y 7 en hombres (38,89%), lo que representa respecto a la plantilla de mujeres un total de 13,58% y respecto a la plantilla de hombres un 1,08%.

En el 2020 el total de reducciones de jornadas realizadas fueron 19, 13 mujeres (68,42%) y 6 hombres (31,58%), lo que representa respecto a la plantilla de mujeres un total de 16,88% y un 0,96% respecto a la plantilla de hombres.

En el 2019 las reducciones de jornada totales fueron 24, de las cuales 15 fueron a mujeres (62,50%) y 9 a los hombres (37,50%) lo que representa respecto a la plantilla de mujeres un total de 21,74% y respecto a la plantilla de hombres un total de 1,46%.

En el 2018 el total de reducciones de jornada fue de 24, 17 a mujeres (70,83%) y 7 a los hombres (29,17%). Esto supone respecto al total de la plantilla de mujeres un 22,08% y respecto al total de la plantilla de los hombres un 1,10%.

En el caso de las mujeres tanto el número como el porcentaje de reducciones de jornada sobre la plantilla de mujeres ha ido disminuyendo, pasando de 17 (22,08%) en el 2018 a 11 (13,58%) en el 2021.

Al comparar los datos de ambos géneros observamos que en los cuatro años analizados tanto el número como el porcentaje de reducciones de jornada es mayor en mujeres que en hombres, y al compararlos con el total de la plantilla de su propio sexo, las diferencias son más significativas 22,08% de la plantilla femenina frente a un 1,10% de la plantilla masculina en el 2018, 21,74% de la plantilla femenina frente a un 1,46% de la masculina en el 2019, 16,88% de la plantilla femenina frente a un 0,96% de la masculina y 13,58% de la plantilla femenina frente a un 1,08% de la plantilla masculina. Esto nos indica que, aunque se identifica una leve disminución tanto en el número como en el porcentaje de mujeres que solicitan reducción de jornada por guarda legal, en los últimos cuatro años, sigue siendo éstas principalmente las que deciden solicitar una reducción de jornada por guarda legal.

Cabe destacar que se podrían ampliar las acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En referencia a si existe una política de sustitución de las mujeres que se acogen a alguna de las medidas de horario flexible (reducción de jornada, dependerá de cada puesto de trabajo y el momento), se menciona en el análisis cualitativo que no, tampoco se ofrecen

programas de asistencia a las mujeres que tienen problemas que puedan afectar su vida profesional o personal.

Se analizan las cargas familiares que puedan tener los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

TRABAJADORES/AS QUE HAN SIDO PADRES/MADRES EN EL ÚLTIMO AÑO

Madres	Padres	Total
5	32	37

Se observa que han tenido descendencia 37 personas en el último año analizado, 5 mujer y 32 hombres, por lo tanto, el 13,51% de perfil femenino y el 86,49% con un perfil masculino. Se procede a analizar las responsabilidades familiares (número de hijos/as) que tiene la plantilla en el momento de realizar el diagnóstico de la organización.

Tabla de responsabilidades familiares: número de hijos/hijas de la plantilla del último año

Número de hijos/as	Mujeres	%	% mujeres respecto al total plantilla hombres	Hombres	%	% hombres respecto al total plantilla hombres	Total
Ningún hijo/a	42	12,46%	51,85%	295	87,54%	45,38%	337
1	15	8,98%	18,52%	152	91,02%	23,38%	167
2	21	11,60%	25,93%	160	88,40%	24,62%	181
3 o más	3	6,52%	3,70%	43	93,48%	6,62%	46
TOTAL	81	11,08%	100,00%	650	88,92%	100,00%	731

Según los datos facilitados por la empresa observamos que una gran parte de la plantilla no tiene responsabilidades familiares, 337 personas de 731, que representa un 46,10% de la plantilla. Analizando los datos segregados por sexo vemos que el 12,46% de mujeres (lo que representa el 51,85% de la plantilla de mujeres) y el 87,54% de hombres (lo que representa el 45,38% de la plantilla de los hombres) no tienen descendencia. En lo referente a la parte de la plantilla que sí tiene responsabilidades familiares 53,90% del total de la plantilla, el 48,15% corresponden a la plantilla femenina y un 54,62% de la plantilla masculina.

Tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
De 20 a 35 horas	18	56,25%	22,22%	14	43,75%	2,15%	32
De 36 a 39 horas	2	100,00%	2,47%	0	0,00%	0,00%	2
40 horas	61	8,75%	75,31%	636	91,25%	97,85%	697
TOTAL	81	11,08%	100%	650	88,92%	100%	731

Mientras que un 48,15% de las mujeres de la empresa tiene descendencia, en los hombres supone un 54,62%. A pesar de que existen más hombres que mujeres que tienen descendencia son las mujeres con un 24,69 % sobre las propias mujeres quien tiene reducida su jornada mientras que en los hombres supone un 2,15% dentro de los hombres.

De las 20 mujeres que tienen reducida su jornada en el 2021, 11 de ellas es por guarda legal (55%) y de los 14 hombres que tienen reducida su jornada 7 de ellos es por guarda legal (50%).

Del total de personas que tienen hijos/as, el 53,90% de la plantilla. El 9,90% de mujeres y el 90,10% de hombres tienen descendencia. En referencia al personal que tiene hijos/a, el 9,98% de mujeres tiene 1 hijo/a frente al 91,02% de hombres (15 mujeres y 152 hombres) y que tienen 2 hijos/as hay 21 mujeres (11,60%) y 160 hombres (88,40%). Existen 46 personas en la plantilla que tienen 3 o más hijos/as, el 6,52% mujeres y el 93,48% hombres, es decir 3 mujeres y 43 hombres.

Tabla de distribución de la plantilla por edad

Edades	Mujeres	%	% de Mujeres respecto a total Mujeres	Hombres	%	% de Hombres respecto a total Hombres	Total
Mas de 50	12	5,77%	14,81%	196	94,23%	30,15%	208
41-50	41	12,46%	50,62%	288	87,54%	44,31%	329
31-40	18	13,43%	22,22%	116	86,57%	17,85%	134
20-30	10	16,67%	12,35%	50	83,33%	7,69%	60
TOTAL	81	11,08%	100%	650	88,92%	100%	731

En referencia a la edad de la plantilla, existe un porcentaje importante de personas que están en edad de tener descendencia. Las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se deben de tener en cuenta. Cabe recordar que hay un número importante de personas en la empresa que no tienen descendencia. Las políticas de conciliación son importantes y se debe tener en cuenta que no existan barreras para que las personas que forman parte de la plantilla de la organización tomen decisiones contrarias a tener hijos/as al no poder conciliar la vida laboral y la familiar.

Bajas temporales, excedencias y permisos de este año 2021

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	% mujeres respecto al total plantilla mujeres	Hombres	%	% hombres respecto al total plantilla hombres	Total	% Total sobre plantilla
Incapacidad Temporal	6	6,12%	7,41%	92	93,88%	14,15%	98	13%
Accidente de Trabajo	0	0,00%	0,00%	11	100,00%	1,69%	11	2%
Parto	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Maternidad	5	100,00%	6,17%	0	0,00%	0,00%	5	1%
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Paternidad	0	0,00%	0,00%	32	100,00%	4,92%	32	4%
Adopción o acogida	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Reducción de jornada lactancia	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,31%	2	0%
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	1	100,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0%
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%

Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,15%	1	0%
Excedencia por cuidado de familiares	1	100,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0%
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar.	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0%
Excedencia voluntaria	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,31%	2	0%
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00%	0,00%	67	100,00%	10,31%	67	9%
Total	13	5,91%	16,05%	207	94,09%	31,85%	220	30%
Plantilla	81	11,08%	100,00%	650	88,92%	100,00%	731	100%

La mayoría de las bajas son por Incapacidad Temporal, 6,12% de mujeres (6 mujeres) y el 93,88% de hombres (92 hombres), lo que supone un 7,41% respecto a la plantilla de mujeres y un 14,15% respecto a la plantilla de hombres. Este dato se ha incrementado este año como consecuencia del Covid, ya que las bajas médicas por Covid se han incluido dentro de incapacidad temporal.

Los permisos por enfermedad grave, fallecimiento, etcétera están representados por 67 personas, todas del género masculino (100%) y representan un 10,31% respecto a la plantilla masculina de la empresa.

Las bajas por accidentes de trabajo han afectado en el 2021 a un total de 11 personas, todas ellas del género masculino (100%) y que suponen un 1,69% de la plantilla de hombres.

Hay 5 permiso de maternidad y 32 permisos de paternidad.

El permiso por reducción de jornada por cuidado de hijos está representado por 2 personas todas del género masculino (100%), mientras que la reducción de jornada por cuidado de familiares y otras personas a cargo, está representada por 1 persona, en este caso del género femenino (100%).

Hay 1 excedencia por cuidado de hijos de un hombre y una excedencia por cuidado de familiar de 1 mujer

También hay 2 excedencia voluntaria, aunque no se conocen los motivos, están representadas por 2 hombre.

No existen bajas por parto, cesiones al padre por permiso de paternidad, adopción o acogida, baja por riesgos durante el embarazo, reducción de jornada por lactancia u otros motivos, ni tampoco excedencias fraccionadas por cuidado de hijos/as o familiares.

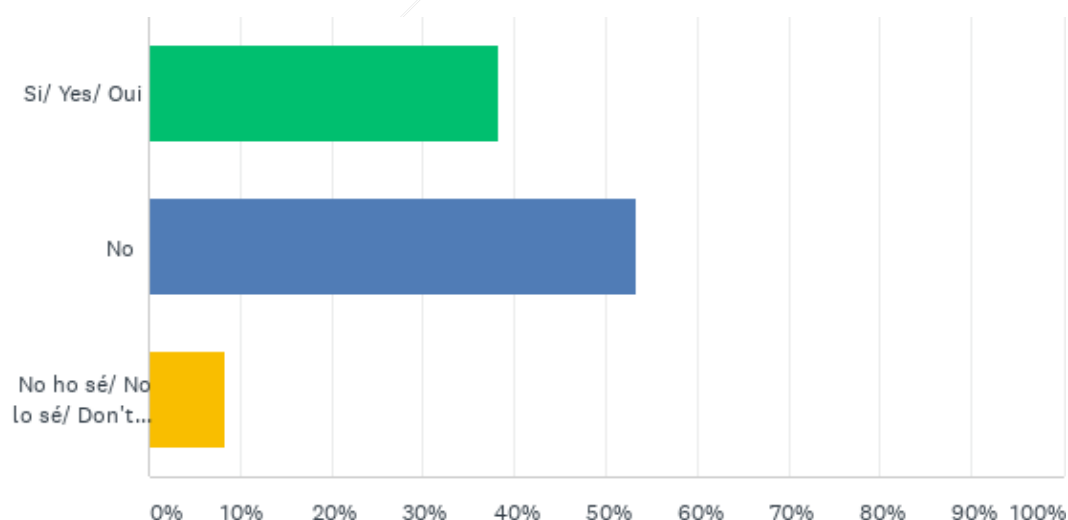
En conclusión: La organización implanta acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En el 2021 hay un total de 11 mujeres con reducción de jornada por guarda legal (13,58%) de la plantilla de mujeres, de las cuales, no hay ninguna solicitud correspondiente al año 2021, frente a 7 hombres (1,08%) de la plantilla de los hombres de los cuales 2 solicitudes corresponden al año 2021 (0,31% de la plantilla de los hombres).

Existe un mayor porcentaje de mujeres (24,69%) de la plantilla de mujeres, respecto a los hombres (2,15%) de la plantilla de los hombres, que tienen una jornada menor de 40 horas.

En el año 2021, del total de mujeres con hijos (39 mujeres), 11 de ellas tienen reducción de jornada por guarda legal, lo que supone un 28,21%, en cuanto a las mujeres, del total de hombres con hijos (355 hombres), 7 de ellos tienen reducción de jornada por guarda legal lo que supone un 1,98%. Estos datos evidencian que existe un porcentaje sustancialmente mayor de mujeres con reducción de jornada.

Cuando se pregunta a la plantilla si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo. El 38,33% contesta que SI, pero el 53,33% contesta que NO y el 8,33% NO LO SABE. Por lo que se tiene que mejorar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?



La evaluación del ámbito 9 dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resume en el siguiente cuadro, donde se encuentran los puntos fuertes y las áreas de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Horario Flexible Oficinas. 2. Jornada Intensiva meses Julio y Agosto en oficinas 3. Jornada intensiva viernes oficinas.	1. Valoración de nuevas medidas de conciliación entre la vida personal y laboral. 2. Realizar una flexibilidad real que ofrezca la posibilidad de acabar la jornada antes de las 17:30 3. Formación específica en gestión del tiempo que permita mejorar o mantener los niveles de productividad sin necesidad de alargar la jornada laboral fuera del horario establecido. 4. Realización/fomento/impulsol teletrabajo 4. Definir y difundir la política de conciliación 5. Publicitar a toda la plantilla, las medidas de conciliación disponibles según convenio y las que haya adoptado de forma específica. 6. Evitar reuniones fuera del horario de trabajo

ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Para acabar el análisis y el diagnóstico, el ámbito 10 comprueba los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del lugar de trabajo, la distribución de espacios, iluminación, entre otros. La adecuación de los lugares y espacios a las necesidades y las características de las mujeres, también de las mujeres embarazadas. Comprobar si la asignación de recursos y espacios son equitativos, sin discriminación en el reparto. Valora el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes, tiene en cuenta las características de las mujeres y los hombres (lavabos, duchas, vestidores).

En este mismo sentido, COMSA Corporación manifiesta su compromiso con el desarrollo de los cuatro pilares del programa de trabajo decente, esto es, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social, que son elementos centrales del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de Naciones Unidas.



COMSA SAU tiene en cuenta el entorno de Trabajo, por lo tanto, las condiciones que pueden mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo por lo que tiene en cuenta: la contaminación acústica, lumínica y por partículas.

Contaminación acústica

COMSA SAU es consciente del impacto acústico causado por las actividades que desarrolla, especialmente, por el uso de maquinaria pesada en sus proyectos. Durante la ejecución de los trabajos de construcción, la compañía mantiene limitaciones temporales para los trabajos con equipos que generan ruido. Para minimizar estos impactos, se han implantado diversas medidas,

entre las que pueden destacarse: sustitución de maquinaria con mayor emisión de ruido, Instalación de pantallas y protección de los/las trabajadores/as con equipos específicos.

Contaminación lumínica

COMSA SAU lleva a cabo Planes de vigilancia ambiental en todos sus proyectos que determinan las medidas preventivas a adoptar para mitigar los impactos de contaminación lumínica. Las actividades que generan un mayor impacto en este sentido son aquellas obras ejecutadas en horario nocturno, así como la iluminación exterior de los centros de trabajo.

Contaminación por partículas

La compañía trabaja para evitar polución ambiental, sobre todo cuando se trabaja con materiales susceptibles de pasar a la atmosfera, tales como tierras, áridos o escombros. En esta línea, la compañía ha implantado diferentes medidas, tales como: riego de superficies para evitar la volatilización de las partículas. Adicionalmente, en episodios de alta contaminación por partículas, algunas actividades se detienen temporalmente para evitar el incremento de los niveles de polución por sólidos en suspensión.

Estas actuaciones van dirigidas a todo el personal, cabe recordar que COMSA SAU es una empresa masculinizada, por lo que no se detecta ningún tipo de discriminación, pero tampoco ninguna actuación que vaya dirigida especialmente a las mujeres.

COMSA SAU es consciente, desde sus inicios, que las personas constituyen el valor más significativo y la mayor garantía de futuro para el grupo, por lo que mantiene un continuo compromiso por ofrecer unas condiciones óptimas de seguridad y salud a todas las personas trabajadoras y colaboradoras, en línea también con el ODS 8-Trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 3-Salud y bienestar. En este marco, COMSA Corporación ha implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18001, que va más allá de los requisitos legales y normativos y que incorpora preceptos estratégicos alineados con los principios de trabajo digno de la Organización Internacional del Trabajo, y con las metas del ODS3, Salud y Bienestar, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por Naciones Unidas. Actualmente el grupo se encuentra en proceso de adaptación a la norma ISO 45001.

Las líneas de trabajo determinadas en COMSA SAU tienen como finalidad principal hacer posible su visión de un escenario de cero daños, fomentando una cultura en que se prioriza la prevención a la corrección, y que se basa en cinco principios imprescindibles que conforman la Política de Seguridad y Salud.

3 SALUD Y BIENESTAR



Se realiza una evaluación general de riesgos laborales que abarca todos los puestos de trabajo de la empresa. Además, para cada obra/proyecto se realiza una evaluación de riesgos específica donde se evalúan los riesgos y se establecen medidas preventivas específicas.

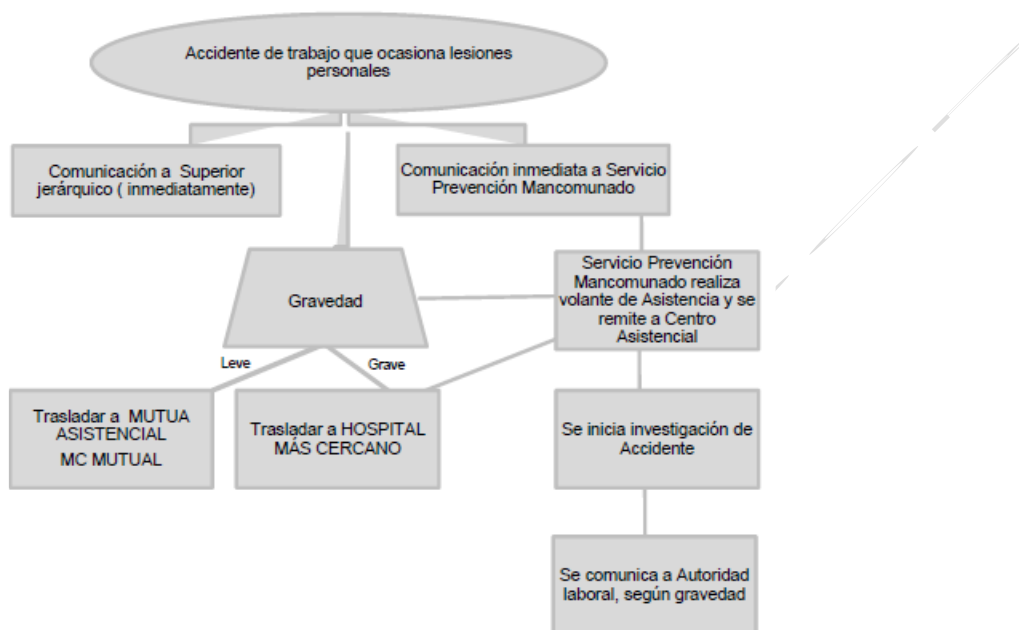
También se realizan estudios ergonómicos e higiene, tanto en obra como en oficinas, así como una evaluación de riesgos psicosociales por grupos de puesto de trabajo. Además, actualmente hay varios planes específicos como son Plan de Movilidad, Plan de Reducción de Trastornos musculoesqueléticos, etcétera.

En referencia a las mujeres embarazadas, una vez que la trabajadora informa de la situación de embarazo, el servicio de prevención elabora una evaluación de riesgos laborales específicas para ese puesto. Se le ofrece a la trabajadora la posibilidad de realizar un reconocimiento médico específico de cara a valorar posibles limitaciones médicas para el desarrollo de su puesto de trabajo.

En caso necesario, desde el servicio de prevención se asesora a la trabajadora embarazada para la solicitud de la prestación derivada de la suspensión de contrato por riesgo de embarazo

En referencia a los accidentes de trabajo, COMSA SAU tiene especificado un Esquema, donde se describe el procedimiento a seguir en caso de accidente con lesiones personales.

La atención sanitaria deberá comunicarse inmediatamente a la empresa para que realice las gestiones oportunas con la mutua. El/a trabajador/a deberá remitir la documentación proporcionada por la mutua al servicio de prevención propio de COMSA SAU de manera inmediata. En caso de no cumplimentarse en el plazo de 15 días los registros necesarios, dicha atención médica correrá a cargo del trabajador/a.



La Mutua gestora que realiza el servicio de prevención de la salud del personal es ASEPEYO y EGARSAT.

Cabe mencionar que cuando se ha preguntado al personal que acciones propondría para mejorar el Plan de igualdad, una parte importante de las personas que han contestado la encuesta han mencionado mejorar las acciones de prevención de riesgos laborales y de salud, un 25,86% de las personas que han opinado creen necesario estas mejoras.

En referencia a la movilidad, la organización tiene un Plan de movilidad, aunque no se aprecian acciones o información detallada por género.

PLAN DE MOVILIDAD

COMSA Corporación puso en marcha en 2018 el Plan de Movilidad del grupo con un doble objetivo, por un lado mejorar las condiciones de seguridad y salud al volante y por otro reducir la contaminación ambiental asociada.

La primera fase de dicho Plan se enfocaba a conocer los hábitos de movilidad de los empleados, mientras que en la segunda fase desarrollada en 2019 se han desarrollado diferentes iniciativas para reducir la siniestralidad vial, donde destacan:

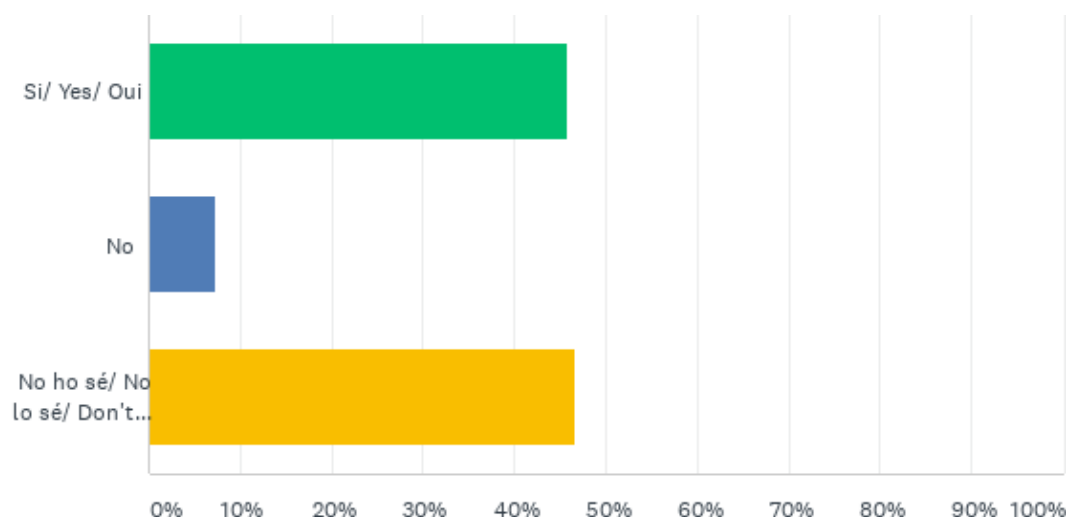
- » Estudio sobre los hábitos reales de movilidad, así como factores de riesgo y ambientales asociados.
- » Mejora de competencias durante la conducción y refuerzo de la concienciación en materia preventiva y ambiental.
- » Implantación de mejoras a nivel de seguridad y ambiental en los medios de transporte del grupo.

En el convenio colectivo al que se adscribe la organización en el artículo 58 se describe la seguridad y salud laboral. También en el artículo 57 se cita la ropa de trabajo. La vestimenta para desarrollar las diferentes ocupaciones en la organización es importante. Aunque no hay distinción de género, se adapta el tallaje, por lo tanto, se tiene en cuenta la perspectiva de género en este aspecto.

En referencia a alguna medida o programa específico para las mujeres en situación de riesgo o exclusión social, a nivel nacional no hay ningún programa, pero en Brasil desde 2018 se ha contratado a mujeres en riesgo de exclusión social como “señaleras” en el proyecto de Duplicación de la carretera BR-101 en Alagoas, Brasil.

Cuando se pregunta a la plantilla si existen medidas específicas en la empresa, respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo, el 45,90% contesta que SI, el 7,38% contesta que NO, pero el 46,72% NO LO SABE. Existe desconocimiento sobre el tema.

Q12: ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?



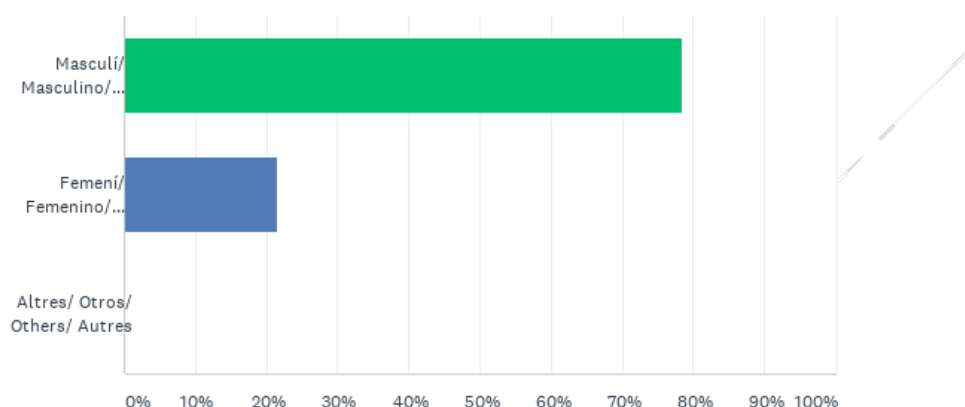
En conclusión: La empresa dispone de medidas generales en materia de prevención y salud. Mediante los Objetivos de Desarrollo sostenible. EL ODS 3 Salud y Bienestar se desarrollan actuaciones dirigidas a proteger y prevenir la salud del personal. Se realizan medidas generales sin perspectiva de género. Si se evalúa si son necesarias actuaciones específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia para puestos sensibles. Se destaca un pequeño desconocimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras, sobre la existencia de tales medidas.

EVALUACIÓN ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. ODS 3. Salud y bienestar. Se desarrollan acciones dirigidas al personal. 2. Plan de movilidad para el personal.	1. Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento. 2. Tener en cuenta en la empresa y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género. 3. Realizar formación en Salud Laboral

5 PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA

Se ha realizado una encuesta a la plantilla, para conocer la percepción que existe en la empresa en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación, se exponen los resultados recabados de un total de catorce preguntas realizadas on-line. Han contestado un total de 122 personas. El 22,13% mujeres y el 77,56% hombres. Cabe destacar que en el análisis del diagnóstico se ha tenido en cuenta toda la información y se ha analizado en cada ámbito.

Género de las personas que han dado su opinión en las encuestas de percepción de igualdad



¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	83.61%	102
No	16.39%	20
TOTAL		122

¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	69.67%	85
No	30.33%	37
TOTAL		122

¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	67.21%	82
No	15.57%	19
No ho sé/ No lo sé/ Don't Know/ Je ne sai pas	17.21%	21
TOTAL		122

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	38.33%	46
No	53.33%	64
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sai pas	8.33%	10
TOTAL		120

¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ oui	24.59%	30
No	36.07%	44
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	39.34%	48
TOTAL		122

¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	77.05%	94
No	22.95%	28
TOTAL		122

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo? (1)(1) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chantaje sexual a cambio de favores en el ámbito laboral”. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chistes y comentarios machistas”

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	70.00%	84
No	30.00%	36
TOTAL		120

¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	4.96%	6
No	93.39%	113
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	1.65%	2
TOTAL		121

¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	45.90%	56
No	7.38%	9
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	46.72%	57
TOTAL		122

¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	34.43%	42
No	23.77%	29
No ho sé/ no lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	41.80%	51
TOTAL		122

¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	48.36%	59
No	31.97%	39
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	19.67%	24
TOTAL		122

¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	81.15%	99
No	2.46%	3
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	16.39%	20
TOTAL		122

¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?

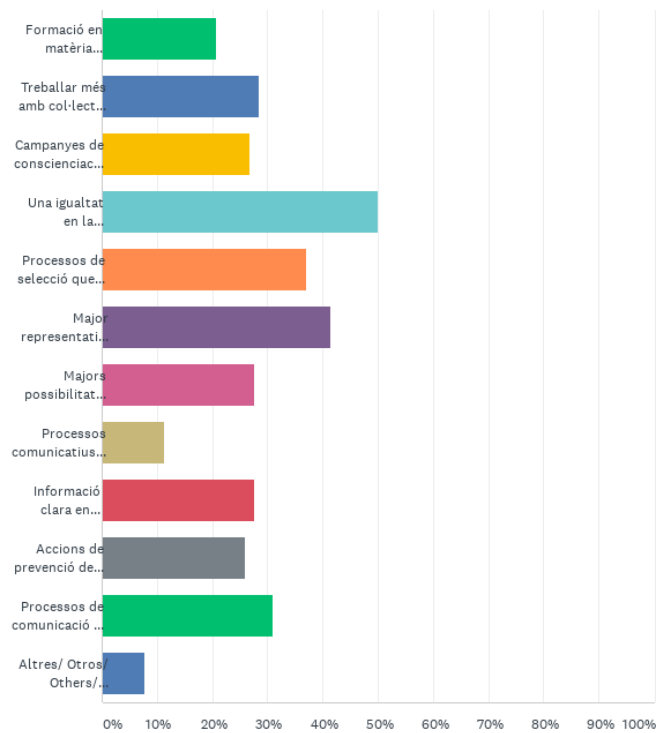
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	76.23%	93
No	10.66%	13
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	13.11%	16
TOTAL		122

**¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?
(Marque con una X las 3 que le parezcan más oportunas)**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Formació en matèria d'igualtat/ Formación en materia de igualdad/ Equality training / Formation sur l'égalité	20.69%	24
Treballar més amb col·lectius desfavorits/ Trabajar con más colectivos desfavorecidos/ Working more with disadvantaged groups/ Travailler davantage avec des groupes défavorisés	28.45%	33
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat/ Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad/ Equality awareness campaigns for the workforce/ Campagnes de sensibilisation à l'égalité pour les salariés	26.72%	31
Una igualtat en la retribució econòmica/ Una igualdad en la retribución económica/ Pay parity/ Parité salariale	50.00%	58
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe/ Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo/ Absence of gender discrimination in hiring practices/ Pratiques d'embauche non discriminatoires	37.07%	43
Major representativitat de les dones en llocs de direcció/ Mayor representatividad de las mujeres en puestos de dirección/ More women in management positions/ Un plus grand nombre de femmes aux postes de haut niveau	41.38%	48
Majors possibilitats de promoció per a les dones/ Mayores posibilidades de promoción para las mujeres/ Better promotion opportunities for women/ Meilleures possibilités de promotion pour les femmes	27.59%	32
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista/ Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista/ More rigorous communication practices regarding non-sexist language/ Pratiques de communication non sexistes plus rigoureuses	11.21%	13
Informació clara en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe/ Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo/ Clear information regarding sexual harassment or sexism / Information claire sur l'harcèlement sexuel ou le sexisme	27.59%	32
Accions de prevenció de salut laboral en el lloc de treball/ Acciones de prevención de salud laboral en el puesto de trabajo/ Workplace health and safety practices/ Pratiques de sécurité et de santé au lieu de travail	25.86%	30
Processos de comunicació més fluïts/ Procesos de comunicación más fluidos/ More fluid communication practices/ Pratiques de communication plus fluides	31.03%	36
Altres/ Otros/ Others/ Autres:.....	7.76%	9
Total de encuestados: 116		

Cuando se pregunta al personal sobre las propuestas para desarrollar el Plan de igualdad entre mujeres y hombres, las respuestas que tienen más incidencia es la igualdad retributiva. Mayor representatividad de mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad de la organización. Los procesos de selección igualitarios. También opinan que se debe hacer más concienciación sobre el tema de igualdad y piden formación en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En menor proporción preocupa los procesos de comunicación más fluidos, así como los procesos de promoción. También tener información sobre el acoso sexual y por razón de sexo y la prevención de la salud.



6. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción es el conjunto de acciones que se van a desarrollar en la empresa con el objetivo de integrar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de acción debe considerarse como una estrategia más de la empresa. La implicación sincera por parte de la dirección y el departamento de RRHH da pie a un Plan de acción más sólido y sirve de elemento motivador para toda la empresa.

El Plan de acción configura un conjunto de acciones a desarrollar. Las acciones diseñadas para la empresa se resumen en la siguiente tabla. Cabe resaltar que se han diseñado 23 acciones a desarrollar con una propuesta de agenda. Debido a la gran cantidad de información que se ha de especificar para las acciones, se ha resumido en fichas que vienen clasificadas por los 10 ámbitos estudiados. Las fichas garantizan que no faltan datos y que todas las acciones quedan descritas en un formato común y homogéneo.

El objetivo último y general del Plan de acción es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que es evidente que no hay ninguna acción capaz de conseguir este objetivo por sí sola. Por esta razón hace falta poner objetivos específicos que puedan ser alcanzados a medio y corto plazo y que conduzcan a la empresa a los objetivos generales. Además, conseguir objetivos específicos, medibles, ayudan a la empresa a mantener y aumentar la motivación y el interés de las personas por el Plan de acción y en general por la política de igualdad de oportunidades.

El Plan de acción que se propone parte de la elaboración previa del diagnóstico, siguiendo los 10 ámbitos de actuación que también se desarrollan en el conjunto de acciones.

El conjunto de acciones que componen el Plan de acción se debe priorizar según la importancia y los resultados esperados a corto o medio plazo.

También cabe resaltar la importancia de dar visibilidad y difusión al Plan de igualdad de género entre el personal y los agentes que se relacionan con la empresa, ya que se espera que el plan ayude a sensibilizar al personal y a todas las empresas colaboradoras, sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, por lo tanto, son en sí mismas acciones positivas.

El Plan de acción está compuesto por **23 acciones** que se resumen en la siguiente tabla, junto con una propuesta de calendario de implementación de las acciones.

6.1. ACCIONES POR DESARROLLAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

NºAcción	Descripción de la Acción	Fecha
1	Difundir y comunicar internamente la Creación de la nueva comisión de igualdad	Marzo 2023
2	Difundir el nuevo plan de igualdad, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo	Marzo 2023
3	Realizar una campaña de comunicación interna del nuevo plan de igualdad, a través de un tríptico, poster etc y colgar en el portal corporativo	Mayo 2023
4	Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género.	Abril 2023
5	En las homologaciones de proveedores incluir un punto sobre “igualdad de género” que permita subir la puntuación a ese proveedor, como medida de concienciación	Julio 2024
6	Realizar acciones que pongan el valor el papel de la mujer en el grupo (día de la mujer trabajadora, día mujer ingeniera, campañas de sensibilización, entrevistas a mujeres de Comsa etc.....). Estas acciones se informarán previamente a la Comisión de Igualdad para que esta pueda hacer aportaciones al respecto y colaborar	Marzo 2023
7	Mejorar la representatividad femenina: Diseñar e implantar el Protocolo de Movilidad Interna (tanto geográfica cómo funcional)	Diciembre 2023
8	Simultáneamente a la difusión y divulgación de las vacantes externas, se difundirán y divulgarán las vacantes también internamente para motivar a las mujeres e incrementar la representatividad femenina	Abril 2023
9	Diseñar e implantar el Protocolo de Promoción en perspectiva de género En el protocolo se establecerá un procedimiento para el reconocimiento y promoción de las categorías profesional. Se definirán criterios objetivos para la promoción a cada categoría profesional (tiempo de desempeño previo de trabajos en la categoría superior, conocimientos, competencias, tareas a realizar, requisitos formativos...etc)	Diciembre 2023
10	Analizar anualmente las promociones internas producidas desde una perspectiva de género una vez lanzados el/los protocolos	Febrero 2024
11	Divulgar el protocolo de promoción y movilidad interna una vez estén confeccionados y su ubicación	Enero 2024

12	Diseñar el nuevo protocolo de Selección, evidenciando la objetividad de la selección y la no discriminación de género	Noviembre 2023
13	Incorporar en las ofertas de vacantes información sobre las medidas de conciliación de que dispone la empresa, para hacerlas más atractivas principalmente ante el colectivo de mujeres	Junio 2023
14	Realizar formaciones a responsables con personal a cargo para concienciar en la eliminación de sesgos de género y facilitar así que estos fomenten el desarrollo, promoción y movilidad interna de perfiles diversos	Mayo 2024
15	Realizar formaciones en oficios de nuestro sector orientadas a mujeres, para posteriormente facilitar la contratación	Abril 2024
16	Detectar, analizar y profundizar en las brechas salariales obtenidas de las diferentes agrupaciones realizadas a través de la VPT establecidas en la auditoría salarial y profundizar por posición. Para realizar dicho análisis la empresa facilitará el salario fijo, las variables de naturaleza salarial y las percepciones extrasalariales de todas las personas trabajadoras dentro de cada una de las agrupaciones afectadas.	Mayo 2023
17	En caso de identificarse brecha por posición, realizar acciones positivas con la intención de reducir o eliminar las brechas salariales encontradas para una misma posición, en el análisis de la auditoría salarial. Informar a la plantilla de las medidas adoptadas.	Septiembre 2023
18	Realizar seguimiento de las acciones positivas realizadas con la intención de reducir o eliminar las brechas salariales encontradas en el análisis de la auditoría salarial.	Marzo 2024
19	Revisar y actualizar el protocolo de prevención de acoso y a partir de aquí, analizar qué se puede hacer. a) Incluir o Excluir la participación de la RLT en el proceso de investigación del caso de acoso, si así lo requiere el denunciante b) Establecer medidas preventivas cautelares durante el proceso de investigación del caso si la comisión lo considera necesario	Marzo 2023
20	Analizar los contratos a tiempo parciales existentes y su evolución desde una perspectiva de género.	Octubre 2023
21	Analizar los resultados de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género.	Noviembre 2023
22	Introducir un día de teletrabajo a la semana para el personal de oficina que pueda teletrabajar. Dicho día de teletrabajo puede ser disfrutado de lunes a viernes de forma flexible y consensuada con su responsable, o se puede decidir cambiar el día de teletrabajo por 2 tardes de teletrabajo, para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y corresponsabilidad. Se observará si hay diferencia de género	Marzo 2023
23	Sensibilizar a la plantilla en hábitos saludables con perspectiva de género	Mayo 2024

Plan de Acción 1: Políticas de igualdad	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 1: Difundir y comunicar internamente la Creación de la nueva comisión de igualdad Acción 2: Difundir el nuevo plan de igualdad, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo Acción 3: Realizar una campaña de comunicación interna del nuevo plan de igualdad, a través de un tríptico, poster etc y colgar en el portal corporativo Acción 4: Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 1: Dar a conocer el funcionamiento y los objetivos de la Comisión de igualdad. Dar visibilidad al equipo de personas que forman la Comisión de Igualdad. Acción 2 y 3: Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Acción 4: Incrementar la sensibilización y formación de las personas que forman la Comisión de igualdad.
OBJETIVOS	Acción 1: Informar de la existencia de la comisión de igualdad que acompañará la implantación y el seguimiento del Plan. Acción 2 y 3: Conseguir que toda la plantilla interiorice el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Hacer difusión del plan. Acción 4: Ampliar el conocimiento y metodología del desarrollo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Aplicar eficazmente acciones de mejora.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH , Comisión de igualdad y departamento de comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 1: La plantilla. Acción 2: La plantilla. Acción 3: La plantilla. Acción 4: Personas que forman la Comisión de igualdad.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 1: Marzo 2023 Acción 2: Marzo 2023 Acción 3: Mayo 2023 Acción 4: Abril 2023
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y Comisión de igualdad. Horas reuniones con comunicación. En el caso de la Acción 3 además, Medios de comunicación.
TAREAS A REALIZAR	Acción 1 y 2: - Redactar y diseñar el comunicado de la creación de la Comisión de Igualdad e implantación del Plan de igualdad. - Seleccionar los espacios de comunicación (reuniones, email, página web, portal corporativo, entre otros).

	• Difusión a través de los diferentes espacios de comunicación. Acción 3: • Seleccionar el contenido y las imágenes. • Realizar el tríptico o poster. • Seleccionar los espacios de comunicación (mails, página web, portal corporativo, oficinas entre otros) • Difusión a través de los diferentes espacios de comunicación Acción 4: • Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. • Selección de contenidos. • Sala de formación. • Equipamiento informático y audiovisual. • Dossier i material de formación.
INDICADORES	Acción 1, 2 y 3: • Acciones de comunicación. • Número de email enviados. • Número de reuniones informativas. • Número de comunicaciones en la página web. • Número de comunicaciones en el portal corporativo. Acción 4: • Asistencia y participación a la formación para la Comisión de igualdad. • Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación) • Documentación entregada. • Número de horas de formación recibida. • Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación).

Plan de Acción 2: Responsabilidad Social Corporativa	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 5: En la homologación de proveedores se incluirá un punto sobre igualdad de género que permitirá subir la puntuación a esos proveedores, como medida de concienciación.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 5: Ampliar conocimientos sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Idear nuevas acciones para compartir y mejorar el valor de la igualdad dentro y fuera de la empresa.
OBJETIVOS	Acción 5: Hacer explícito el compromiso con la igualdad, introduciendo dicho compromiso como criterio de valoración de las empresas proveedoras. Crear alianzas para lograr objetivos
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, Comisión de igualdad y el departamento de Compras
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 5: Proveedores Externos
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 5: Julio 2024
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y comisión de Igualdad y horas reuniones departamento de Compras.
TAREAS A REALIZAR	Acción 5: • Seleccionar las preguntas que se van a incluir para valorar a los proveedores. • Analizar el sistema de puntuación para ver las puntuaciones que se pueden asignar a la/s preguntas seleccionadas. • Comunicarlas al departamento de Compras para que las puedan incluir en sus procesos. • Difusión y comunicación de la medida. • Establecer los criterios de reporting de los resultados para su análisis.
INDICADORES	Acción 5: • Número de reuniones internas. • Número de empresas que han informado que tienen plan de igualdad. • Número de proveedores que han subido puntuación en los criterios de homologación. • Número de proveedores que no han subido puntuación en los criterios de homologación en base a los criterios de igualdad introducidos.

Plan de Acción 3: Comunicación, Imagen y lenguaje	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 6: Realizar acciones que pongan el valor el papel de la mujer en el grupo (día de la mujer trabajadora, día mujer ingeniera, nueva campaña de sensibilización, entrevistas a mujeres de Comsa...)
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 6: Informar y sensibilizar a la plantilla, así como aumentar la visualización y proyección de la mujer en la empresa y en el sector.
OBJETIVOS	Acción 6: Visualización de la representación y el papel de las mujeres en la empresa y el sector.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, Comisión de igualdad y Departamento de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 6: Toda la plantilla de la empresa.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 6: Marzo 2023
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y Comisión de igualdad y horas reuniones Dpto. Comunicación. Medio Comunicación
TAREAS A REALIZAR	Acción 6: • Elección de las acciones a realizar en cada situación • Planificación temporal de cada acción. • Elección de las mujeres que van a formar parte de cada acción. • Diseño y redacción de las diferentes acciones. • Elección de los canales de difusión más adecuados para cada acción. • Comunicación y Difusión de las acciones.
INDICADORES	• Número de diseños y propuestas realizadas en el año. • Elaboración de las acciones. • Número de acciones que se han realizado. • Número de acciones que se han comunicado • Número de canales de comunicación que se han utilizado • Número de mails, links o feedback recibidos por parte de la plantilla sobre dichas acciones.

Plan de Acción 4: Representatividad	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 7: Mejorar la representatividad femenina. Diseñar e implantar un protocolo de Movilidad Interna (tanto geográfica como funcional). Acción 8: Simultáneamente a la difusión y divulgación de las vacantes externas, se difundirán y divulgarán las vacantes también internamente para motivar a las mujeres e incrementar la representatividad femenina.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Remover los estereotipos de género presentes en el sector y que pueden afectar a los procesos de promoción y movilidad interna y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo. • Mejorar la comunicación interna de las vacantes.
OBJETIVOS	• Atraer mujeres a profesiones masculinizadas. • Cambiar estereotipos y cultura organizativa.
PERSONAS RESPONSABLES	• El Departamento de RRHH, Dpto. y Comisión de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 7 y 8: Toda la plantilla.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 7: Diciembre 2023 Acción 8: Abril 2023
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 7: • Diseñar el procedimiento. • Seleccionar los espacios de comunicación. • Difusión del mismo a través de los diferentes espacios de comunicación. Acción 8: • Elaborar el perfil de la nueva vacante a cubrir. • Comunicarla internamente en los espacios establecidos. • Buscar y atraer mujeres para incrementar su presencia en los puestos de responsabilidad.
INDICADORES	• Número de vacantes publicadas internamente. • Número de mujeres inscritas en las vacantes internas. • Número de mujeres y puestos de trabajo. • Número de mujeres y perfil profesional y personal. • Número de mujeres que han participado y que son posibles candidatas en movilidad interna. • Número de mujeres que finalmente o se han movido internamente a otras posiciones.

Plan de acción 5: Desarrollo	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 9: Diseñar e Implantar el protocolo de Promoción Interna en perspectiva de género. Acción 10: Analizar anualmente las promociones internas producidas desde una perspectiva de género una vez lanzados los protocolos. Acción 11: Divulgar el protocolo de Promoción y Movilidad interna una vez confeccionad y su ubicación. Acción 12: Diseñar el nuevo protocolo de Selección para evidenciar la objetividad de la misma y la no discriminación de género Acción 13: Incorporar en las ofertas de vacantes información sobre las medidas de conciliación de que dispone la empresa. Acción 14: Realizar formaciones a responsables con personas a cargo para concienciar en la eliminación de sesgos de género que puedan afectar a la selección, promoción y movilidad interna Acción 15: Realizar formaciones en oficios del sector orientadas a mujeres, para posteriormente facilitar la contratación
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 9, 10 y 11: Incrementar el número de mujeres en los puestos de trabajo de responsabilidad. Acción 12: Mejorar el procedimiento de selección de personal para hacer más evidente y objetiva la ausencia de discriminación por motivos de género. Acción 13: Incrementar el número de mujeres en la empresa y en los puestos de trabajo con menor representación Acción 14: Remover los estereotipos de género presentes en el sector y que pueden afectar a los procesos de promoción y movilidad interna y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo. Acción 15: Fomentar acceso a formación de mujeres en materias consideradas masculinas. Diseñar formación dirigida a mujeres.
OBJETIVOS	Acción 9, 10 y 11: - Incrementar la representatividad de mujeres en los puestos de responsabilidad. - Cambiar estereotipos y cultura organizativa. Acción 12 y 13: - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. - Integrar en el proceso de selección de personal el valor de la igualdad de género. - Incrementar en número de mujeres en la empresa Acción 14 y 15: - Motivar y fomentar una formación libre de diferencias de género. - Cambiar estereotipos y cultura organizativa. - Formar a mujeres en posiciones masculinizadas.

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 9 y 11: Toda la plantilla Acción 10: Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad. Acción 12: Departamento de RRHH y personal con responsabilidad en proceso selección, promoción y movilidad interna Acción 13 y 15: Personal externo a la organización. Acción 14: Personal con responsabilidad en el Plan de formación y responsables con personas a cargo.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 9: Diciembre 2023 Acción 10: Febrero 2024 Acción 11: Enero 2024 Acción 12: Noviembre 2023 Acción 13: Junio 2023 Acción 14: Mayo 2023 Acción 15: Abril 2024
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 9 y 11: - Diseñar el procedimiento. - Seleccionar los espacios de comunicación. - Difusión del mismo a través de los diferentes espacios de comunicación. Acción 10: - Sacar listados del personal por puesto de trabajo, función y categoría profesional de forma semestral. - Elaborar informe con los cambios en posición, función y categoría profesional. - Analizar los cambios producidos. Acción 12: - Selecciones de personal, con acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres. - Revisar puestos de trabajo relacionados con el sexo poco representado. - Seguimiento de los procesos de selección que se realicen a partir de su aplicación, auditando los resultados. Acción 13: - Listar las medidas de conciliación que ofrece la empresa. - Realizar el redactado de las medidas para incluir en las ofertas de vacantes existentes. Acción 14: - Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. - Selección de contenidos. - Sala de formación. - Equipamiento informático y audiovisual. - Dossier i material de formación.

	Acción 15: • Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. • Contactar con la Fundación Laboral de la Construcción para ver formaciones existentes y formar a nuestro personal femenino. • Contactar con la Fundación Laboral así como con otras instituciones de referencia para ver personal femenino que tengan formando o la posibilidad de realizar formaciones conjuntamente orientadas a mujeres. • Ofrecer internamente a los diferentes departamentos de la empresa aquellas mujeres que han sido formadas y cuya valoración sea positiva.
INDICADORES	Acción 9, 10 y 11: • Número de mujeres que han participado y que son posibles candidatas en la promoción interna. • Número de mujeres que finalmente se han promocionado a otras posiciones. Acción 12 y 13: • Procedimiento de selección de personal nuevo. • Número de selecciones de personal. • Número de vacantes publicadas externamente • Número de mujeres presentadas • Número de mujeres seleccionadas • Número de mujeres incorporadas y departamentos Acción 14: • Asistencia y participación a la formación para la Comisión de igualdad. • Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación) • Documentación entregada. • Número de horas de formación recibida. • Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación). Acción 15: • Número de formaciones realizadas. • Número de mujeres que participan en cada formación • Número de mujeres que finalizan satisfactoriamente cada formación. • Número de mujeres formadas contratadas.

Plan de acción 6: Retribución	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 16: Detectar, analizar y profundizar en las brechas salariales obtenidas de las diferentes agrupaciones realizadas a través de la VPT establecidas en la auditoría salarial y profundizar por posición. Para realizar dicho análisis la empresa facilitará el salario fijo, las variables de naturaleza salarial y las percepciones extrasalariales de todas las personas trabajadoras dentro de cada una de las agrupaciones afectadas. Acción 17: En caso de identificarse brecha por posición, realizar acciones positivas con la intención de reducir o eliminar las brechas salariales encontradas para una misma posición, en el análisis de la auditoría salarial. Informar a la plantilla de las medidas adoptadas. Acción 18: Realizar seguimiento de las acciones positivas realizadas.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	- Realizar una revisión de los puestos de trabajo y la retribución anual - Obtener información disgregada por sexos sobre la retribución salarial que pueden ayudar a mejorar el análisis retributivo y las brechas salariales
OBJETIVOS	- Profundizar en el análisis de las brechas salariales y diseñar acciones para mitigar las brechas más significativas. - Mejorar las brechas salariales incorporando mujeres en la representatividad de la empresa. - Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad retributiva.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	- El departamento de RRHH, Dirección de la Empresa - Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 16: Mayo 2023 Acción 17: Septiembre 2023 Acción 18: Marzo 2024
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 16: - Revisión descripción del puesto de trabajo. - Revisión anual de Valoración puestos de trabajo y actualización si fuera necesario - Realización anual Registro Retributivo - Análisis de las brechas salariales encontradas Acción 17 y 18: - Identificación de acciones positivas para reducir o eliminar la brecha.

	• Análisis de dichas acciones. • Aplicación de acciones acordadas • Elección de los medios o canales para difundir de las medidas adoptadas. • Preparación de comunicado, mail etc. • Análisis de los resultados
INDICADORES	Acción 16: • Número de revisiones realizadas en las DPT.s • Número de revisiones realizadas en la VPT • Brechas salariales detectadas. • Número de justificaciones (% superior al 25%) • Número de revisiones realizadas. Acción 17 y 18: • Número de acciones positivas propuestas. • Número de acciones positivas implantadas. • Porcentaje anual de reducción de la brecha detectada.

Plan de Acción 7: Acoso sexual	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 19: Revisar y actualizar el protocolo de prevención de acoso y a partir de aquí, analizar qué se puede hacer. a) Incluir o excluir la participación de la RLT en el proceso de investigación del caso de acoso, si así lo requiere el denunciante b) Establecer medidas preventivas cautelares durante el proceso de investigación del caso si la comisión lo considera necesario
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Dar mayor conocimiento de la existencia del Protocolo como medida de prevención y actuación. • Que las víctimas o denunciantes puedan sentirse arropadas o protegidas durante la investigación o proceso en sí. • Actualizar el Protocolo con la entrada en vigor de nueva legislación.
OBJETIVOS	• Actualizar el Protocolo de prevención de acoso. • Ampliar conocimientos sobre el tema del Acoso y Difusión del Protocolo. • Contribuir a que se pierda el miedo a denunciar o hacer visible posibles situaciones de discriminación o acoso.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, Comisión de igualdad, Dpto. Jurídico y Comisión Acoso
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla y empresas colaboradoras
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 19: Marzo 2023
TAREAS A REALIZAR	• Revisar el protocolo de acoso actual. • Analizar aquellos puntos que se quieren revisar • Actualizar el protocolo de acoso • Introducir nueva legislación • Presentar y aprobar el nuevo protocolo de acoso. • Establecer los canales y medios de comunicación a la plantilla. • Comunicar a la plantilla el nuevo protocolo de acoso y donde encontrarlo
INDICADORES	• Número de acciones o medidas de actualización propuestas. • Número de acciones o medidas de actualización realizadas. • Número de revisiones realizadas en el protocolo de acoso. • Identificación de la persona o personas para atender denuncias de acoso. • Número de acciones de comunicación. • Número de medios utilizados para la comunicación • Número de personas que han recibido información (difusión). • Número de casos e incidencias en materia de acoso recibidas anualmente

Plan de Acción 8: Condiciones Laborales	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 20: Analizar los contratos a tiempo parciales existentes y su evolución desde una perspectiva de género. Acción 21: Analizar los resultados de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 20: Obtención de datos e información desglosada por género para conocer las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras en contratación a tiempo parcial Acción 21: Obtención de datos e información desglosada por género sobre los riesgos psicosociales que han salido reflejados tras el estudio realizado por parte del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, para conocer el peso de las condiciones laborales en los resultados obtenidos y las diferentes en base al género de la persona.
OBJETIVOS	Acción 20: Obtener todos los datos de condiciones de trabajo desglosados por sexo, para mejorar el análisis de género para tomar decisiones correctoras y de mejora en la igualdad de género. Acción 21: Obtención de información sobre los riesgos psicosociales detectados tras el estudio realizado y su desglose por sexo, para analizar si hay diferencias en base a éste y poder adoptar medidas.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, Comisión de igualdad y Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales
PERSONAS DESTINATARIAS	• El departamento de RRHH • Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 20: Octubre 2023 Acción 21: Noviembre 2023
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH, horas reuniones Comisión de igualdad y horas del departamento de Prevención de Riesgos Laborales
TAREAS A REALIZAR	Acción 20: • Identificar los datos que no se tienen desglosados por sexo. • Obtener datos desglosados por sexo. • Análisis de los datos desglosados por sexo Acción 21: • Identificar los datos. • Obtener datos desglosados por sexo • Análisis de datos desglosados por sexo. • Aplicación de acciones acordadas.
INDICADORES	Acción 20: • Número de contratos a tiempo parcial desagregados por sexo • Número de mujeres que quieren mejorar la contratación parcial a tiempo completo. • Incremento de cambios de contratación . • Número de personas que han pedido permisos.

	• Número de permisos concedidos. • Número de cargas familiares (ascendientes y descendientes). • Numero de datos disgregados por sexo. Acción 21: • Número de Riesgos psicosociales detectados • Número de Riesgos psicosociales vinculados directamente con las condiciones laborales. • Número de riesgos psicosociales detectados mayoritariamente en mujeres. • Número de acciones propuestas • Número de acciones aprobadas.
--	---

Plan de Acción 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 22: Introducir un día de teletrabajo a la semana para el personal de oficina que pueda teletrabajar. Dicho día de teletrabajo puede ser disfrutado de lunes a viernes de forma flexible y consensuada con su responsable, o se puede decidir cambiar el día de teletrabajo por 2 tardes de teletrabajo, para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y corresponsabilidad. Se observará si hay diferencia de género
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal familiar y laboral • Incremente los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores y trabajadoras. • Reflexionar y actuar sobre la corresponsabilidad. • Introducción y mejora del teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal y laboral.
OBJETIVOS	• Incorporar nuevas medidas de conciliación y mejorar la satisfacción y bienestar de la plantilla. • Implantar y gestionar el teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal y laboral. • Comunicar acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Análisis de la corresponsabilidad.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de Oficina que pueda teletrabajar.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Marzo 2023
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	• Reunión de trabajo para identificar posiciones que pueden teletrabajar. • Organizar y analizar el teletrabajo • Comunicar a la plantilla las medidas • Redacción de acuerdo
INDICADORES	• Número de posiciones que pueden teletrabajar • Número de personas que teletrabajan • Número de mujeres que teletrabajan • Implantación de cada acción o medida. • Comunicar las medidas de conciliación.

Plan de Acción 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 23: Sensibilizar a la plantilla en hábitos saludables
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Formar y sensibilizar al personal de la empresa en hábitos de vida saludables
OBJETIVOS	Ampliar conocimientos sobre hábitos saludables y su influencia en nuestras condiciones física, teniendo en cuenta la perspectiva de género
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, Comisión de igualdad y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 23: Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 23: Mayo 2024
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y la Comisión de Igualdad y horas reuniones Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
TAREAS A REALIZAR	• Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. • Selección de contenidos. • Sala de formación. • Equipamiento informático y audiovisual. • Dossier i material de formación.
INDICADORES	• Asistencia y participación a la formación. • Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación) • Documentación entregada. • Número de horas de formación recibida. • Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación).

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.

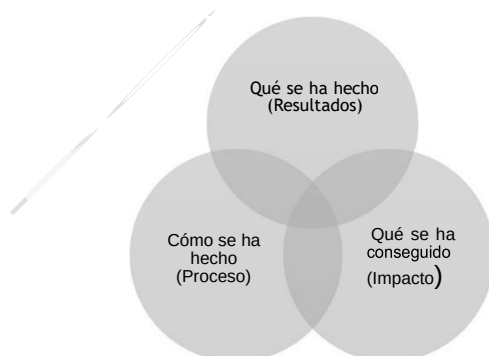
En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse **una Comisión de Evaluación y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre la representación de la empresa y la representación social, también se intentará una representación equilibrada de mujeres y hombres. El seguimiento, vigilancia y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por **la Comisión de Evaluación y Seguimiento**, tal como indica el artículo 9 del RD 901/2020. Cabe recordar que el presente Plan de igualdad de mujeres y hombres tiene una vigencia del Plan de igualdad de 18 meses (2023-2024).

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El total de personas que componen la comisión de evaluación y seguimiento es de 6 personas, 3 personas de la representación legal de las personas trabajadoras y 3 de la representación de la empresa.

NOMBRE	REPRESENTACIÓN
Montserrat Lopez Crespo	Representación personas trabajadoras
Alejandro Andrade Abad	Representación personas trabajadoras
Sergio Moran Sepulveda	Representación personas trabajadoras
Pilar Rios García	Representación de la empresa
Enrique Molina García	Representación de la empresa
Miriam Feito Alvaro	Representación de la empresa

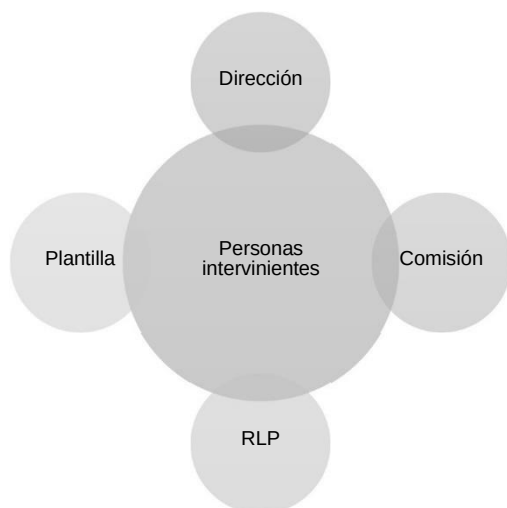
En caso de no poder acudir alguno de los miembros de la comisión de seguimiento, ambas partes reconocen como suplentes y por tanto como interlocutores válidos a:

Javier Cañamares Martinez	Representación personas trabajadoras
Marta Morral Serrat	Representación de la empresa

La comisión de seguimiento y evaluación tiene el mismo funcionamiento que la comisión negociadora. Se reunirá semestralmente y si fuera necesario de forma extraordinaria. Emitirá un Informe anual, así como el informe de evaluación intermedia y final del Plan de igualdad de mujeres y hombres.

Personas y órganos que intervienen en el proceso de evaluación.

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios. También integrar el valor de la igualdad en la cultura organizativa de la empresa.
- La Comisión de Evaluación y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las acciones de mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo() Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		

Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento¹

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusiones y Propuestas		

Informe para la evaluación intermedia o final

Informe de Evaluación Intermedia/Final del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
Área: • Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) • Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		

Área: • Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) • Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
Área: • Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) • Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) • Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].
Información sobre el proceso de implantación
• Nivel de desarrollo de las acciones • Grado de implicación de la plantilla en el proceso • El presupuesto previsto ha sido • El cumplimiento del calendario previsto ha sido
Adecuación de los recursos asignados.
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

8 ANEXO

ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:
 - a) La mediación que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determina y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes de mutua acuerdo lo soliciten por escrito.
- 2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de Mediación:

- 1- La Mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.
- 2- Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo de las partes.
- 3- Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- 4- El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
- 5- Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de 10 días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutua acuerdo de las partes.
- 6- Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7- El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8- En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7.Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1- Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2- Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones (bando social o bando empresarial) que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8.Solicitud de mediación.

1- La promoción de la mediación se iniciará con la representación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2- La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

- a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
 - La parte solicitante y en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
 - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
 - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
- c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectados por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
- d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto y el dictamen emitido en su caso.

9.Procedimiento de Arbitraje.

1- Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2- Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3-Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10.Sujetos legitimados para solicitar el Arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutua acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11.Solicitud de Arbitraje.

1- La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederacional de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

- a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.
En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluíd la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.
- b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no haberse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.
- c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el aludo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

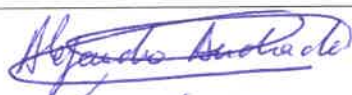
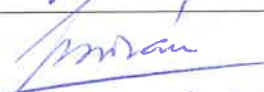
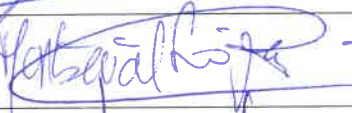
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

Barcelona a 03 de Marzo de 2023

Firmantes:

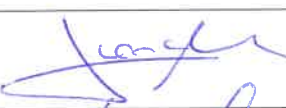
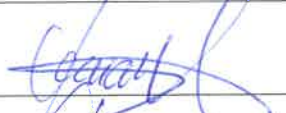
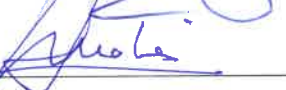
POR LA PARTE SOCIAL

Firma

Alexandilo Andrade Abad	 39362141X
Sergio Morán Sepúlveda	 37738.360X
Montserrat López Crespo	 38499391-J
Javier Consmorel	 35100125D

POR LA EMPRESA

Firma

Juan Machiuel Cresado	 75100535-S
Marta Yovani Samit	 33904797Z
ENRIQUE C. MOLINA GARCÍA	 50081325-K
Pilar Ríos garcía	 70575677Q

Acta de aprobación del plan de igualdad

En Barcelona, a 03 de Marzo del 2023, reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa:

- Marta Morral Serrat, Jefa Departamento
- Enrique C. Molina García, Responsable Unidad
- Juana Martinez Quesada, Técnica Servicios
- Pilar Ríos García, Técnica Servicios

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Alejandro Andrade Abad, Técnico Producción
- Montserrat López Crespo, Administrativa
- Sergio Moran Sepúlveda, Responsable Unidad
- Fco. Javier Cañamares Martínez, Técnico Servicios

Como Comisión Negociadora de **COMSA SAU**, acuerda:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas, cronograma de implantación de las mismas y a la firma del Plan de Igualdad de **COMSA SAU**, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de **18 meses de vigencia**.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas del día 03 de Marzo del 2023:



Fdo.: Alejandro Andrade Abad



Fdo.: Sergio Moran Sepulveda

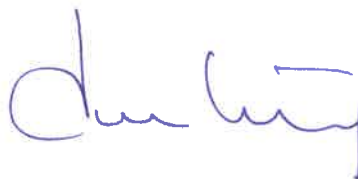
En representación de RLPT



Fdo.: Montserrat López Crespo

En representación de RLPT

Fdo.: Fco Javier Cañamares Martínez



En representación de RLPT

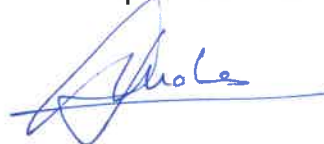
En representación de RLPT

Fdo.: Marta Morral Serrat



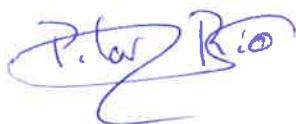
En representación de empresa

Fdo.: Enrique Molina García



En representación de empresa

Fdo.: Pilar Ríos García



En representación de empresa

Fdo.: Juana Martínez Quesada



En representación de empresa

Pilar Rios Garcia con DNI 70575677Q , en calidad de Técnico en Recursos Humanos de COMSA, S.A.U. S.L., CIF nº A-08031098, con domicilio social en calle Viriato, 47. (08014) de Barcelona,

DECLARA:

Que en fecha 24 de marzo de 2023 la empresa **COMSA, SAU** realizó el trámite de Registrar su Plan de Igualdad Acordado, Expte ST58MF56, en el registro de la Autoridad Laboral Estatal, **REGCON**.



Así digo a los efectos oportunos, en Barcelona, a 10 de abril de dos mil veintitrés.



Fdo: Pilar Rios Garcia
DNI 70575677Q

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO
Convenio o Acuerdo: COMSA, S.A.U.
Ámbito Territorial: ESTATAL
Autoridad Laboral: Autoridad Laboral ESTATAL
Fecha de Registro: 24/03/2023 10:43:41
Número de Registro: 012513
Ticket de Acceso: ST58MF56

Acuse de Recibo firmado.