

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ADITIVOS CERÁMICOS SL

Aditivos Cerámicos SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Nuestra vocación es establecer de manera fehaciente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

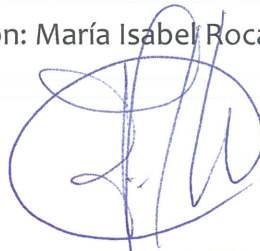
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y

la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, incluyéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, si la hubiere, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, para desarrollar todo el proceso de implantación y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad. En caso de no haber representación legal de los trabajadores y trabajadoras, como sucede en el momento de la firma, se generarán herramientas de participación directa por parte de las personas que conforman la plantilla para poder implantar con éxito el presente plan.

Firmado por la dirección: María Isabel Roca Forés



Lugar y fecha: L'Alcora, a 16 de abril de 2021



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN ADITIVOS CERÁMICOS SL

En L'Alcora, a 16 de febrero de 2022, siendo las 09:30 horas, en Carretera CV-16 (Castellon-L'Alcora. km 19,5), se procede a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Aditivos Cerámicos como interpretación y vigilancia de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres como foro dónde se ha realizado la consulta y oportuna negociación del Plan con los representantes de los trabajadores.

En virtud a la nueva Ley Orgánica para la Igualdad y a los propios valores de la empresa Aditivos Cerámicos SL., no se tolera ningún acto de discriminación en su organización y se presta a poner en marcha las medidas correctoras necesarias contempladas para configurar un ambiente de trabajo no discriminatorio, saludable y basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad.

Componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Aditivos Cerámicos SL por parte de la empresa:

María Isabel Roca Forés	Gerente
Guillermo Portillo Martínez	Responsable de producción
Laura Kuret Rodríguez	Técnico de Laboratorio

Por parte de la representación sindical de los trabajadores y de las trabajadoras:

Alicia Garrido	Responsable área industria CCOO Castellón
Antonio Durán	UGT

La empresa Aditivos Cerámicos SL ha decidido implantar a una serie de medidas para paliar cualquier acción discriminatoria existente y trazar una estrategia de actuación bajo la perspectiva de género.

Estas medidas se recogerán en un Plan de Igualdad. Dicho Plan fijará el conjunto de acciones a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.


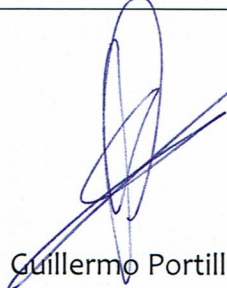
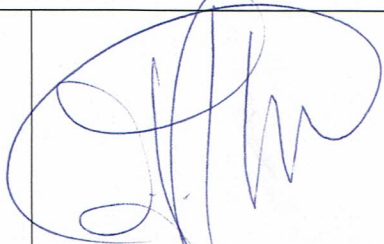
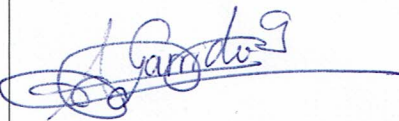

Las funciones y responsabilidades de esta Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán:

- Defender el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecerán las medidas de seguimiento pertinentes para garantizar el éxito del Plan.
- Informar al personal sobre el Plan de Igualdad.
- Informar a los trabajadores de los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van pasar para poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad.
- Validar el diagnóstico realizado.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha. Impulsando la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.



Y en prueba de conformidad de cuanto precede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados arriba, dando por constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades de Aditivos Cerámicos SL:

Representantes de la empresa, los/as trabajadores/as y los representantes sindicales

 Laura Kuret Rodríguez	 Guillermo Portillo Martínez	 María Isabel Roca Forés
 Alicia Garrido (representante de CCOO)		 Antonio Durán (representante de UGT)

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN ADITIVOS CERÁMICOS SL

En L'Alcora, a 4 de abril de 2022, siendo las 09:30 horas, en Carretera CV-16 (Castellon-L'Alcora. km 19,5), se reúne la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Aditivos Cerámicos SL compuesta de la siguiente manera.

Por parte de la empresa:

María Isabel Roca Forés	Gerente
Guillermo Portillo Martínez	Responsable de producción
Laura Kuret Rodríguez	Técnico de Laboratorio

Por parte de la representación sindical de los trabajadores y de las trabajadoras:

Alicia Garrido	Responsable área industria CCOO Castellón
Antonio Durán	UGT

Tras la realización de la investigación social sobre la empresa y el diseño de medidas que vayan encaminadas a implantar una cultura y gestión de la empresa en igualdad, esta Comisión Negociadora ACUERDA:



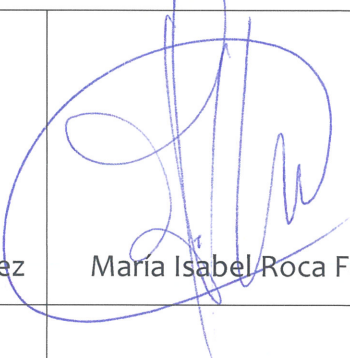
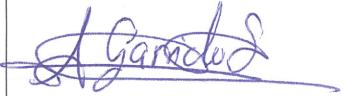

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Aditivos Cerámicos SL cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo. Así mismo, autorizar a Dña. M^a Isabel Roca a firmar digitalmente la presentación oficial del Plan en la plataforma oficial.

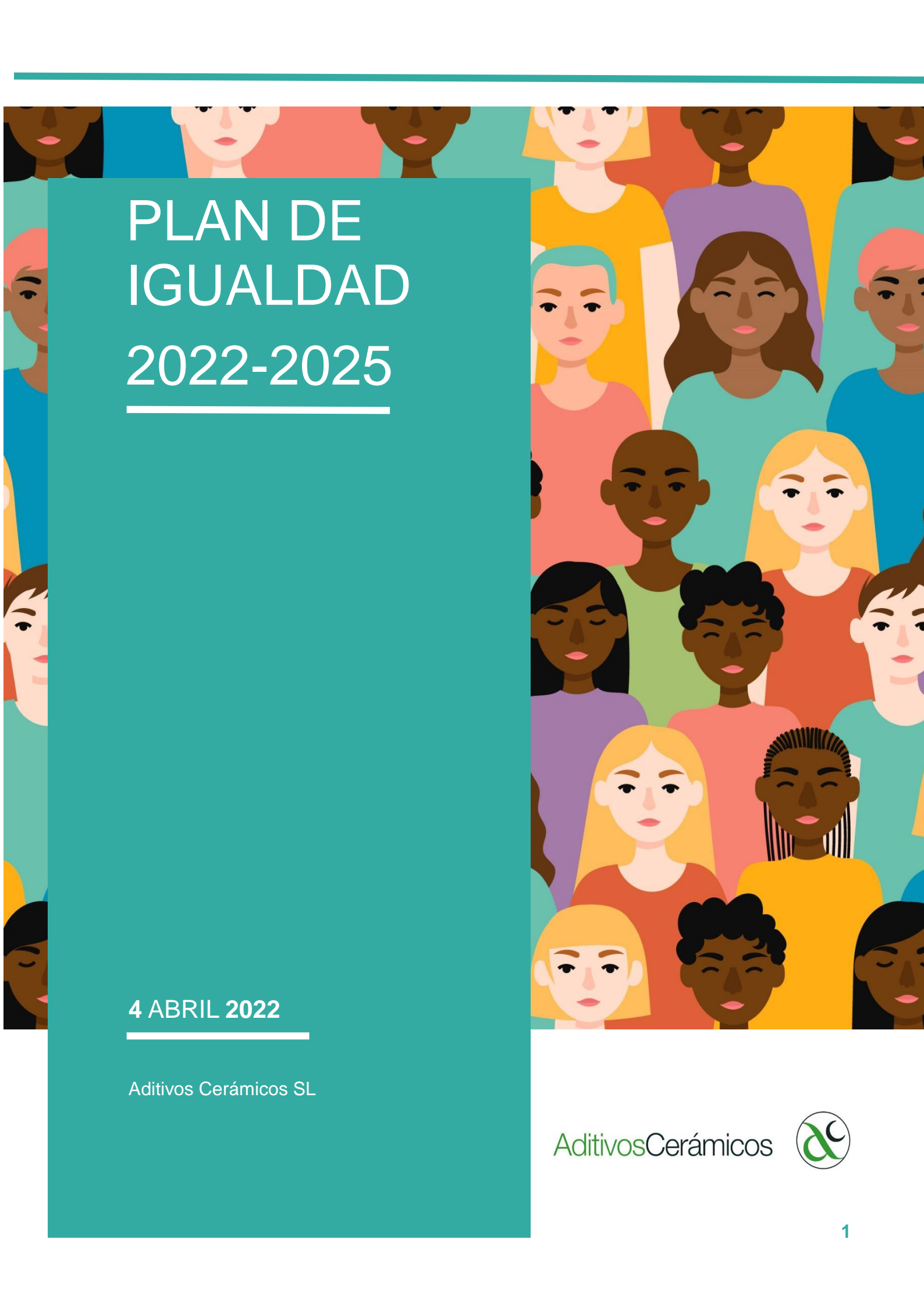
2ª Las partes reunidas en esta comisión, con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años (2022-2025).

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 en prueba de conformidad de cuanto acontece, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados arriba:

Representantes de la empresa, los/as trabajadores/as y los representantes sindicales

 Laura Kuret Rodríguez	 Guillermo Portillo Martínez	 María Isabel Roca Forés
 Alicia Garrido (representante de CCOO)		 Antonio Durán (representante de UGT)



PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

4 ABRIL 2022

Aditivos Cerámicos SL

AditivosCerámicos



“La igualdad hacia la mujer es progreso para todas. Es progreso para todos”

Ban Ki-moon, ex secretario de la ONU

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco legal
3. Compromiso de la empresa
4. Ámbito de aplicación y vigencia
5. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
6. Diagnóstico por áreas
 - 6.2. Datos generales de la empresa
 - 6.3. Características generales de la empresa
 - 6.4. Estructura organizativa
 - 6.5. Centros de trabajo e instalaciones
7. Análisis por áreas
 - 7.2. Área de selección y contratación
 - 7.3. Área de formación continua
 - 7.4. Área de promoción
 - 7.5. Política retributiva: auditoría salarial y sistema de VPT
 - 7.6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
 - 7.7. Área de comunicación y lenguaje no sexista
 - 7.8. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Datos generales del cuestionario a la plantilla
 - 8.2. Cuestionario a la plantilla
 - 8.3. Resultados de la encuesta
 - 8.4. Conclusiones de la encuesta
9. Plan de Igualdad Aditivos Cerámicos S.L.
 - 9.2. Objetivos del Plan de Igualdad
 - 9.3. Comisión de igualdad

-
- 9.4. Naturaleza, estructura y vigencia del Plan de Igualdad
 - 9.5. Áreas de actuación y acciones positivas
 - 9.6. Cronograma
 - 9.7. Puesta en marcha del Plan de Igualdad
 - 9.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
 - 9.8.1. Seguimiento
 - 9.8.2. Evaluación
 - 9.8.3. Realización de la fase de seguimiento y evaluación
 - 9.8.4. Indicadores
 - 9.9. Presupuesto estimado
 - 9.10. Aprobación del Plan de Igualdad

ANEXOS:

- Declaración de compromiso de la dirección de la empresa
- Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
- Acta de aprobación del Plan de Igualdad
- Fichas de seguimiento del Plan de Igualdad
- Declaración responsable de número de trabajadoras/es
- Planes de formación
- Modelo de ficha de seguimiento y control del Plan de Igualdad



INTRODUCCIÓN

La elaboración del presente Plan de Igualdad parte de la voluntad de la empresa Aditivos Cerámicos S.L. de respaldar y dirigir su gestión bajo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Dicho principio jurídico fundamental y universal se establece en todos aquellos textos internacionales representativos que regulan y garantizan los derechos humanos.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo a conseguir desde todos los estamentos de la sociedad, más aún desde aquellos que, por su influencia social, pueden servir como referente para los demás. En este contexto, la empresa no se centra únicamente en su vertiente empresarial y en la consecución de beneficios económicos, sino también en una faceta más social y humana, buscando la consecución de mejores condiciones laborales y personales para todo el personal de su plantilla.

Las situaciones de discriminación, falta de oportunidades, restricción de derechos, falta de reconocimiento profesional, agresiones por violencia de género o las dificultades en acceder a puestos directivos en la mayoría de entidades e instituciones, junto a otras situaciones que ha padecido la mujer a lo largo de la historia, fija el contexto en el cual se enmarca la aparición de las conferencias mundiales, entre las cuales la de Beijing de 1995 es clave para entender la evolución posterior de las normativas internacionales en búsqueda de una igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

Por tanto, la conferencia de Beijing es el punto de partida para integrar, dentro del ordenamiento jurídico de los países participantes, nuevas leyes en materia de igualdad. España, en esta lucha contra la desigualdad, no fue una excepción.

En 2007 nuestro país promulgó la primera ley específica que tenía como objetivo la igualdad real. La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que fija un marco referencial para implementar las medidas necesarias en la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A partir de ese momento, los avances en igualdad se han ido sumando con un marco jurídico que, poco a poco, incrementa el estatus de la mujer reconociendo sus derechos y deberes en nuestra sociedad con un criterio humanista de equiparación con los hombres.



MARCO LEGAL

Las normativas internacionales como lo es el Derecho Comunitario de la UE, bajo el cual nos amparamos, recogen, entre sus principios jurídicos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo como objetivos primordiales la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos, la lucha contra la discriminación y la segregación basada en el sexo, así como cualquier tipo de violencia y acoso por razón de sexo.

De hecho, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades son objetivos integrados en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y, por tanto, de todos sus estados miembros.

Por otro lado, también la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en 1979, siendo ratificada por España unos años más tarde.

En la legislación española, este principio fundamental lo encontramos en el artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. A él se le suma la voluntad legislativa que emana del artículo 9.2 y que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

A partir de ahí, como ya hemos señalado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone el marco legal para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de toda discriminación y segregación hacia la mujer.

Por otro lado, en nuestro ámbito regional también existe legislación al respecto. En nuestro caso, en la Comunidad Valenciana encontramos la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres, que trata de establecer medidas y garantías en la región valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y la segregación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales para las mujeres, basándose en la igualdad entre mujeres y hombres. Esta ley recoge en su artículo 20.3 la posibilidad de obtener el visado de igualdad.

Entre las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007 se contempla, junto al deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, el de tener un Plan de Igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras.

El Plan de Igualdad de una empresa es un conjunto ordenado de medidas evaluables que se establecen en una empresa (o administración) para garantizar que trabajadoras y trabajadores participen por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa, así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde exista escaso número o carencia absoluta de mujeres.

En el Plan de Igualdad las empresas fijan los objetivos de igualdad a alcanzar y las medidas a adoptar para su consecución, así como los indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La normativa vigente determina que un Plan de Igualdad deberá contener las materias básicas para integrar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Áreas principales sobre las que se prestará especial atención serán:

- Principios estratégicos empresariales.
- Gestión de recursos humanos.
- Selección de personal y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Comunicación interna y lenguaje.
- Conciliación entre vida laboral, familiar y personal.
- Prevención del acoso sexual y de la violencia de género.
- Seguridad y salud laboral.

Posteriormente, el 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, donde se introdujeron distintas modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007.

En octubre de 2020 se dio un paso más hacia la igualdad en el entorno laboral con la aprobación del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Finalmente, queremos resaltar en esta introducción sobre el marco jurídico el mandato del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Una obligación que contempla también el arbitraje y establecimiento de procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de aquellas trabajadoras que lo sufran. Igualmente, contempla el desarrollo de medidas de prevención.

Aditivos Cerámicos S.L., a pesar de no alcanzar el volumen mínimo de plantilla exigible para el desarrollo de un Plan de Igualdad, quiere cumplir con la normativa aplicable, no solo en el ámbito de desarrollo de sus actividades, regulado por leyes y reglamentos específicos, sino también en todo lo referente a la responsabilidad social que tiene con el personal a su cargo y con la sociedad a la que presta sus servicios.

En el presente apartado se detalla una relación no exhaustiva pero sí representativa de qué normas y eventos han sido clave en la definición de los objetivos y líneas maestras del presente Plan de Igualdad.

- Conferencia de Beijing de 1995 de las Naciones Unidas
- Constitución Española (artículo 14).
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Govern Valencià, por el que se crea el Observatorio de Publicidad no Sexista de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre Condiciones y Requisitos para el Visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

-
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Benestar Social, por la cual se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».
 - Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020 de 28 de mayo, sobre el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



COMPROMISO DE LA EMPRESA

La empresa **Aditivos Cerámicos S.L.** a través de su órgano de dirección, sensible a estos principios y normas y, no estando obligada por poseer una plantilla de menos de 50 trabajadoras y/o trabajadores, adopta el compromiso activo de elaborar su “I Plan de Igualdad” de manera **voluntaria**.

Su voluntad es incorporarlo como uno de sus principios rectores de gestión dentro de la empresa. Con este plan se pretende establecer un entorno de trabajo que respete la diversidad e intente erradicar cualquier posible acto de discriminación por razón de sexo, aplicando, de forma ordenada, una serie de acciones positivas diseñadas tras un pormenorizado análisis de las necesidades del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras que conforman la plantilla de la empresa.

Aditivos Cerámicos S.L. está regida por el Convenio Colectivo General de la Industria Química (Código de convenio nº: 99004235011981).

El compromiso de **Aditivos Cerámicos S.L.** por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se traslada de manera ejecutiva con la destinación de recursos, tanto materiales como humanos, para la redacción y elaboración de este “I Plan de Igualdad” que presentamos, así como para su puesta en marcha e implementación durante los próximos 4 años.



ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá como ámbito de aplicación la empresa Aditivos Cerámicos S.L. A continuación, se detallan los datos de la empresa sobre la que estará vigente el plan.

El I Plan de Igualdad de Aditivos Cerámicos S.L. tendrá una vigencia de **cuatro años** (2022-2025). Para su implantación, cumplimiento y desarrollo se prevé la **revisión anual** del mismo, de manera que, progresivamente, puedan verse plasmadas las mejoras a ejecutar y se pueda constatar el avance en igualdad de género dentro del ámbito laboral de la empresa.

Nombre de la empresa	Aditivos Cerámicos S.L.
CIF	B12209219
Domicilio social	Carretera CV-16 (Castellón-L'Alcora. km 19,5) L'Alcora, 12110
Año de fundación	1989
Número total de trabajadoras/es	14 (13 fijos/as y 1 temporal)
Convenio colectivo	Comercio Mayor Productos Químicos (99001095011981)
Sector	Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares, tintas de imprenta y masillas
Ámbito de aplicación	Territorio nacional, incluida la Comunidad Valenciana
Centros de y trabajo	Departamentos
Carretera CV-16 (Castellón-L'Alcora km 19,5) L'Alcora, 12110	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - RRHH/Prevención Riesgos Laborales - Informática - Dep. Administración/Finanzas - Dep. Técnico/I+D+i - Dep. Comercial - Dep. Compras - Dep. Marketing - Limpieza
Teléfono	964 25 72 42
E-mail	comercial@aditivosceramicos.com
Personas de contacto	Sara Puerto y Antonio Alapont

ORGANIGRAMA FUNCIONAL

CONSEJO ADMINISTRACION

GERENCIA

D.FINANCIERO

ADM Y
CONTABILIDAD

D. COMERCIAL

NACIONAL

EXPORTACIÓN

D. MARKETING

COMPRAS

PRODUCCIÓN

LOGÍSTICA

D. TÉCNICO/ I&D

D.LABORATORIO

C.CALIDAD



METODOLOGÍA

La implantación de este “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” es el primer compromiso de la dirección de Aditivos Cerámicos S.L. en el diseño y desarrollo de líneas de trabajo encaminadas a impulsar un rol igualitario de mujeres y hombres en la empresa. Se inician, de esta manera, nuevos procesos de gestión en igualdad que, en muchas ocasiones de facto, ya se abordaban dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa, pero que era necesario establecerlas de manera fehaciente en la compañía.

Este plan ha sido realizado siguiendo las indicaciones y herramientas metodológicas establecidas por el Ministerio de Igualdad y por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Comunidad Valenciana (Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres). La Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres dice que, para elaborar el diagnóstico, es necesario analizar “el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo”. La ley incide en estos procesos, pues es donde tradicionalmente se han encontrado situaciones de desigualdad por género. También sugiere abordar “la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como analizar las extinciones de contrato o incidencia de temporalidad y parcialidad”.

Su puesta en marcha ha sido guiada por asesoramiento externo, así como su integración en el sistema de evaluación del plan, recogiendo información a lo largo de los meses de 2020-21.

Etapas que se han seguido para llevar a cabo el Plan de Igualdad:



Durante la fase de diagnóstico se ha utilizado una doble vertiente de análisis, cualitativa y cuantitativa, de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera que se recopilase información sobre la estructura organizativa de la entidad y la situación de las personas que trabajan en la misma. Para ello, se han usado instrumentos de carácter indagatorio en la situación interna real de la empresa, a través de cuestionarios y petición de datos en todas las áreas de trabajo a tratar de manera general y desagregada por género (mujeres/hombres).

Esta desagregación por género nos da un amplio conocimiento desde el punto de vista de la perspectiva de género en las diferentes áreas analizadas y también nos da conocimiento de la situación de la empresa en materia de igualdad, como paso previo y necesario a la adopción de medidas y acciones de promoción de igualdad que garanticen el avance en la gestión no discriminatoria dentro de la empresa. Uno de los fines principales de este análisis ha sido averiguar las necesidades y carencias de la plantilla de Aditivos Cerámicos S.L. para poder definir, posteriormente, los objetivos y las acciones positivas que configuren el presente Plan de Igualdad.

También se han repartido unos cuestionarios para contestar de manera anónima entre el personal y así poder sacar conclusiones más cercanas al sentir de la plantilla en cuanto a su situación en su puesto de trabajo y con respecto a la visión que tienen desde dentro sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos cuestionarios tratan temas en diferentes áreas de trabajo:

- Retribuciones.
- Conciliación.
- Promoción.
- Igualdad.
- Selección de personal.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

El Plan de Igualdad siempre va a tratar de mejorar las condiciones aprobadas en el Convenio Colectivo por el que se rige la empresa.

Las medidas del Plan de Igualdad harán referencia a:

- Acceso al empleo. Selección y contratación.
- Formación de las trabajadoras y los trabajadores.

-
- Jornada laboral y tipo de contrato.
 - Sistema retributivo y retribuciones individuales y por género.
 - Clasificación profesional y promoción en la empresa.
 - Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
 - Comunicación y lenguaje no sexista.
 - Salud laboral y prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.



COMISIÓN DE IGUALDAD

Se forma un grupo de trabajo para canalizar todos los recursos orientados a la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad. Representa un papel clave en la configuración del Plan de Igualdad y tendrá la capacidad de dar respuesta a las necesidades de la plantilla en las diferentes áreas analizadas.

Se constituye de manera formal la **Comisión Negociadora de Igualdad** el 16 de febrero de 2022 y está formado por 3 personas que forman parte de la plantilla de Aditivos Cerámicos S.L., las cuales detallamos a continuación:

Nombre	Función dentro de la empresa	E-mails contacto
María Isabel Roca Forés	Gerente (<i>Presidenta de la Comisión</i>) Dirección	iroca@aditivosceramicos.com
Guillermo Portillo Martínez	Responsable de producción Empleado	compras@aditivosceramicos.com
Laura Kuret Rodríguez	Técnica de laboratorio Empleada	laboratorio@aditivosceramicas.com

A estas tres personas que representan el personal propio de la empresa se le suman los representantes de los principales sindicatos del sector empresarial de Aditivos Cerámicos, según estipula el artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020. En este caso, los representantes que han sido nombrados por la central sindical son:

Nombre	Representante	e-mails contacto
Alicia Garrido	Responsable área industria CCOO Castellón	aliciagarrido@industria.ccoo.es
Antonio Durán	UGT	amduran@pv.ugt.org

Funciones

Sus funciones generales son las de colaborar en la realización y desarrollo de las siguientes fases del Plan de Igualdad:

- Diagnóstico
- Planificación
- Implantación
- Seguimiento
- Evaluación

Otras funciones destacadas:

- Tendrán como misión principal la de motor y altavoz, para que todos los integrantes de la compañía comprendan este Plan de Igualdad, sensibilizando e informando a la plantilla.
- Negociación con la representación legal de los trabajadores del Plan de Igualdad diseñado.
- Establecerán las medidas de seguimiento pertinentes para garantizar el éxito del plan.
- Se designa a un responsable del plan con formación específica en la materia.
- Informar a los representantes legales de los trabajadores (cuando los haya, ya que en este momento no existe la figura en la empresa) de los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- La celebración de cada reunión dará lugar a un acta que será aprobada por sus miembros en la siguiente reunión de igualdad.



DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

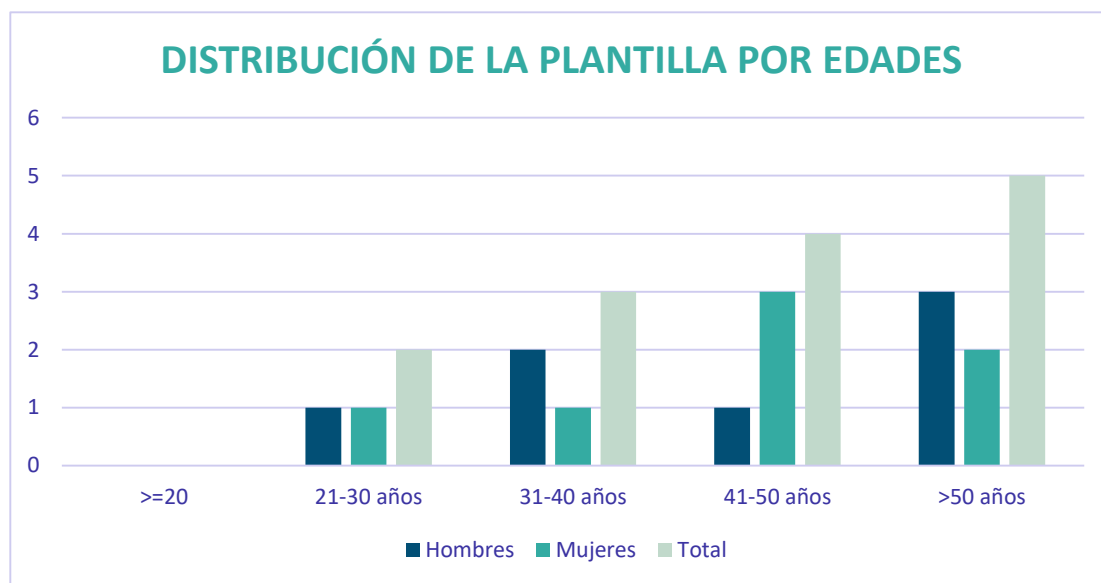
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por género:



- Igualdad por sexo de la plantilla:
 - o 7 hombres, representando el 50% del total de la plantilla.
 - o 7 mujeres, representando el 50% restante.
- Resulta reseñable que todos los puestos incluidos en el departamento de producción estén ocupados por hombres y no haya presencia femenina en este departamento, cuando en el resto, las distribuciones no advierten sesgo de género.

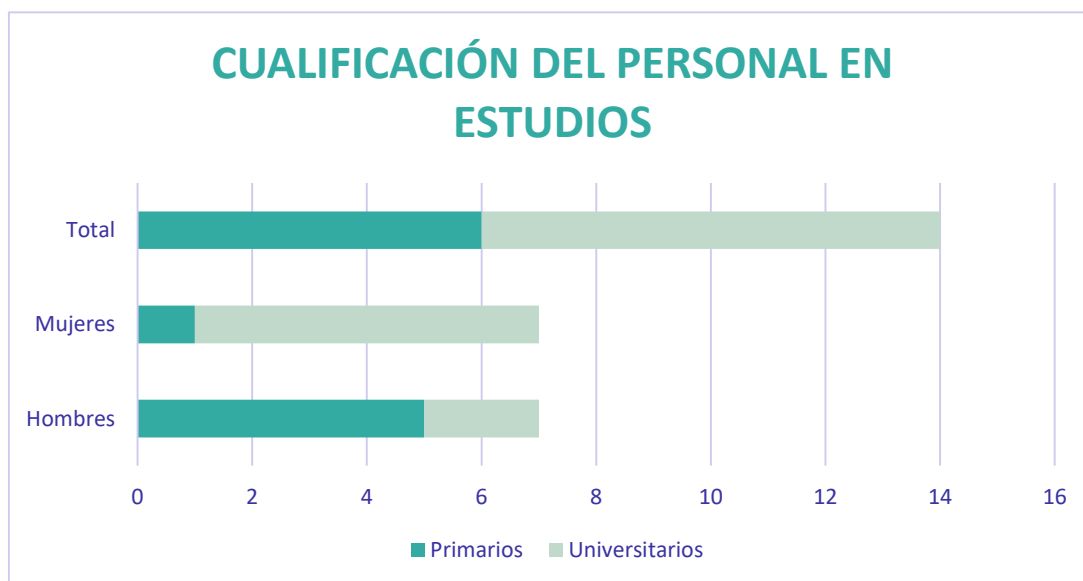
Distribución de la plantilla por edades:



	>=20	21-30 años	31-40 años	41-50 años	>50 años
Hombres	0	1	2	1	3
Mujeres	0	1	1	3	2
Total	0	2	3	4	5

- Plantilla de mediana edad, ya que el 64,2% está concentrada a partir de los 40 años.
- Poco personal joven. Ninguna persona menor de 20 años y, en la franja de entre 21 y 30 años, solo 2 personas (14,2% de la plantilla).
- El porcentaje de mujeres se encuentra principalmente en las franjas mayores de 40 años.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios:



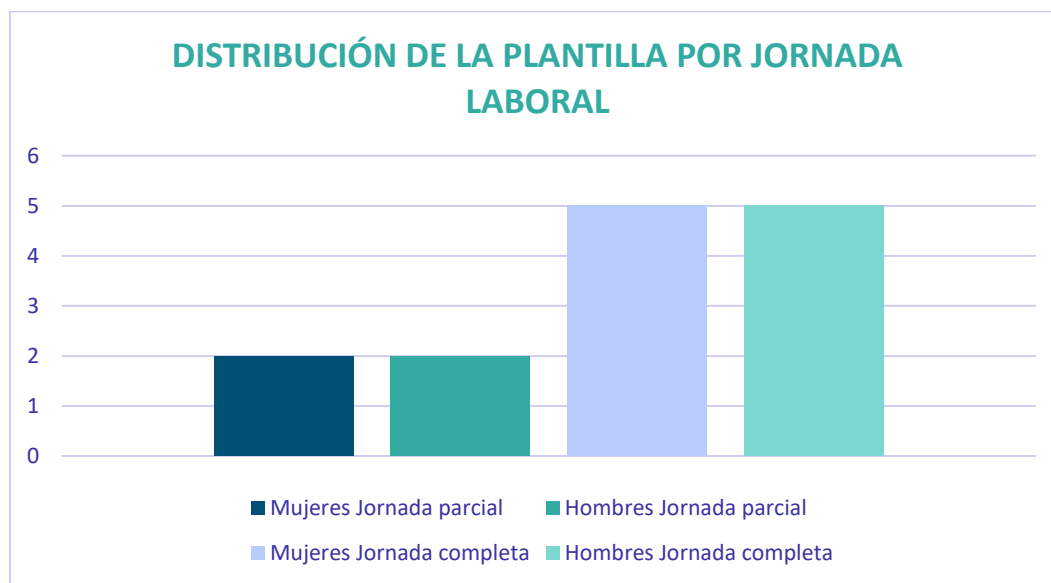
- Un 57,15% (8 trabajadoras y trabajadores) tienen formación universitaria.
- Un 42,85% (6 personas de plantilla) con estudios primarios.
- Hay que destacar que el 75% de los empleados/as con estudios universitarios son mujeres y que solo el 16,6% de los trabajadores/as con estudios primarios son mujeres.
- En definitiva, porcentualmente, las trabajadoras de la empresa tienen un nivel de estudios más elevado.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada laboral:

Tipo de Contrato	Indefinido/ Fijo	Temporal	Prácticas/ Becario/a	Total
Hombres	7	-	-	7
Mujeres	7	-	-	7
Total	14	-	-	14

- La empresa tiene una plantilla completamente en contrato indefinido a pesar de los diferentes tipos de jornada. No se realiza ninguna variación por sesgo de género en la duración de los contratos. La atribución de los contratos de jornada parcial se debe a motivos organizativos en el caso de los hombres y de solicitud expresa por conciliación familiar y laboral en el caso de las mujeres.

Distribución de la plantilla por jornada laboral:



- La plantilla tiene un alto índice de desarrollo de la jornada laboral con contratos en su mayoría a tiempo completo (71,4%), mientras que los trabajadores/as a tiempo parcial son el 28,6%.
- La equiparación en la distribución de las jornadas se sigue manteniendo en igualdad de hombres y mujeres (al 50%) tanto en los contratos de jornada completa como en los de jornada parcial. Las razones por las que existen cuatro personas con jornada parcial sí que ofrecen una lectura diferente. Las mujeres que cuentan con jornada parcial lo han solicitado voluntariamente a la empresa para poder conciliar su trabajo con el cuidado de los hijos. Mientras que los dos hombres que trabajan a jornada parcial, se ajustan a una cuestión meramente organizativa de la propia empresa.

Distribución de la plantilla por departamentos:

	Gerencia	Administración/ Finanzas	Dpto. Técnico/ I+D+i	Dpto Comercial	Dpto Compras/ Producción	Dpto Marketing
Hombres	-	-	1	2	4	-
Mujeres	1	2	1	2	-	1
Total	1	2	2	4	4	1

- El área de gerencia está encabezada por una mujer como caso realmente extraordinario en el sector.
- Hay dos departamentos feminizados. Uno de ellos compuesto únicamente por 1 mujer: Marketing. El otro es Administración y finanzas, en el que el total del personal son mujeres.
- Frente a lo anterior, el Departamento de Producción y Compras está totalmente masculinizado con el 100% de varones empleados. De hecho, vinculado a este departamento se encuentra el único conductor de la empresa, que realiza las labores de reparto y es también un varón.
- En departamentos como el Técnico y el Comercial hay un equilibrio entre el número de hombres y mujeres.

Bajas definitivas (en el último año):

Bajas definitivas	Jubilación	Despido	Fin de contrato	Baja voluntaria	Fallecimiento	Total
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

- No existen bajas laborales en el último año, ni en hombres ni en mujeres. Buena parte de las razones de esta ausencia de bajas es por el tamaño de la plantilla (muy pequeña) y la gran estabilidad del empleo en la empresa, cuya filosofía es mantener a los y las trabajadores/as si su trabajo es encomiable.

Distribución de la plantilla por categoría profesional:

Puesto	Gerente	Dirección financiera	Dirección técnica	Comercial	Administrativa Marketing	Administrativa
Hombres	0	0	1	2	0	0
Mujeres	1	1	0	1	1	1
Total	1	1	1	3	1	1

Puesto	Responsable producción	Responsable exportación	Técnico laboratorio	Operario producción	Conductor
Hombres	1	0	0	2	1
Mujeres	0	1	1	0	0
Total	1	1	1	2	1

- El desglose de la plantilla por puestos pormenorizados sigue ofreciendo los resultados del anterior análisis, con un personal equilibrado por sexos excepto en el Departamento de Producción, donde todos los perfiles son masculinos.
- Como en el análisis por departamentos, también cabe reseñar que los perfiles profesionales de mayor rango en la empresa están capitalizados por mujeres. Circunstancia llamativa y destacable dentro del sector en que nos encontramos.
- En el caso del Departamento Comercial existe una mayor presencia de hombres, pero no responde a una discriminación por sexo, sino a una cuestión organizativa y, en estos momentos, de antigüedad del personal.

Conclusiones generales

- Excelente grado de distribución desagregada por sexo de la plantilla con 7 hombres (50%) y 7 mujeres (50%).
- El sector no es de los más masculinizados socialmente, por lo tanto, la empresa ha sabido encontrar en el mercado laboral perfiles femeninos para los departamentos Técnico y Comercial que se ven igualados. Solo sería deseable que esa igualdad se reprodujese también en el departamento de producción, donde son todos hombres.
- La mayor parte de la plantilla tiene jornada completa. Sólo el 28,6% tiene la jornada parcial, pero, en todo caso, la distribución de la jornada no alberga relación sesgada por género, ya que, tanto en un caso como en el otro, el tipo de jornada se vincula a cuestiones organizativas o a la petición voluntaria del propio personal.
- Por edades, la plantilla es tendente a incrementar la edad media y encaminarse principalmente a la última franja de edad activa. La incorporación de personal joven es muy leve.
- La empresa cuenta con una gran estabilidad en la plantilla, en la que no se producen grandes movimientos en bajas ni despidos de ningún tipo.
- La distribución por tareas, responsabilidades y perfiles profesionales en la empresa ofrece un análisis muy equilibrado en general. Solo sería recomendable que, en la selección de perfiles profesionales para los departamentos de producción y logística, pudiera valorarse la incorporación de mujeres a esta área.

Centros de trabajo e instalaciones

La empresa solo tiene un centro de trabajo con todos sus departamentos y personal juntos. Está situado en la Carretera Castellón-Alcora, Km.19,5.

Centros de trabajo	Servicios unisex	Servicios separados por sexo y discapacidad	Vestuarios unisex	Vestuarios separados por sexo y discapacidad	Medidas de ergonomía
Carretera Castellón-Alcora, Km. 19,5	Sí, en zona de producción	Sí, en zona de administración. No hay aseo de discapacitados	No	Sí, solo para hombres en producción	No, no se han tomado medidas especiales

En el centro de trabajo no se han hecho esfuerzos especiales en acondicionar los espacios para adecuarlos a la diversidad. Solo hay aseos segregados por sexo en las plantas destinadas a acoger los departamentos de Dirección, Administración, Comercial y Marketing. Bien es verdad que son en estas dependencias donde el personal es mixto.

En el área de producción, todos los servicios son bien unisex, en el caso de los aseos, o bien solo para hombres, en el caso de los vestuarios.

Con respecto a las personas con discapacidad, no existen aseos y vestuarios exclusivos para ellos, independiente de su género.

Además, tampoco se han tomado medidas especiales en el ámbito de la ergonomía: oficinas, altura/distancia pantallas, mejoras de disposición para embarazadas, etc.



ANÁLISIS POR ÁREAS

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Puestos ofertados y personas seleccionadas:

Puesto de trabajo	Género del candidato/a contratado/a	Plataforma de búsqueda	Lenguaje sexista en la oferta
Técnico marketing	Mujer	Empresa selección de personal	SÍ
Administrativo nivel elevado de inglés	Hombre	Infojobs	SÍ
Técnico cerámico	Mujer	Infojobs	SÍ
Director comercial	Hombre	Infojobs	SÍ

La empresa presenta una alta estabilidad laboral, lo que supone una baja oferta de puestos de trabajo al público. Sin embargo, para realizar este análisis de inclusividad en el lenguaje de las ofertas publicadas, se ha optado por recopilar las más recientes, a pesar de que esto suponga remontarse en el tiempo más de cinco años.

De manera reciente, desde 2018 hasta 2021, se han incorporado tres perfiles de trabajo y se ha analizado también la redacción de la presentación del puesto de trabajo disponible.

Los tres últimos perfiles solicitados han sido: Técnico de marketing, Administrativo nivel elevado de inglés y Técnico cerámico. Anteriormente, se solicitó también cubrir una vacante en la plaza de Director comercial.

Las 4 plazas se han cubierto equitativamente, dos por hombres y dos por mujeres. Los perfiles masculinos se han introducido en el área comercial y los femeninos, uno en el Departamento de Marketing y el otro en el Laboratorio.

En todos los casos, la redacción de las ofertas se mostraba bastante aséptica del sesgo de género, excepto en la propia denominación de la plaza ofertada ya que, en todas ellas se presentaba bajo la acepción masculina del puesto de trabajo: Técnico, Director, Administrativo. Aunque bien es cierto que en el propio desglose de cualidades, en el apartado “nivel”, aparecía la dualidad del perfil de candidato/a.

Conclusiones generales

- La empresa Aditivos Cerámicos S.L. ofrece una gestión de los recursos humanos muy equilibrada, tanto en el paralelismo en el número de empleados por género 7 hombres y 7 mujeres, como en su distribución de responsabilidades o atribuciones.
- Es una compañía donde no se produce un sesgo de género en la responsabilidad, prueba de ello es que su gerente es una mujer y que entre los directivos hay más mujeres que hombres.
- En cuanto a la jornada laboral, igualmente está equilibrada y las diferencias no son atribuibles al género, aunque sí es cierto que son las mujeres las únicas que han pedido reducción de jornada por motivos de conciliación personal. En el caso de los hombres, el motivo de contar con jornadas laborales distintas se debe a decisiones organizativas de la empresa.
- Respecto a la contratación, tampoco se minusvalora la participación en los procesos de selección de las mujeres y todos los candidatos y candidatas concurren con las mismas posibilidades. Sin embargo, bien es cierto que las ofertas de empleo se publican en su totalidad bajo epígrafes masculinos. Entendemos que es un estereotipo social y que sería de fácil corrección en el futuro.

ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA

Plan de formación:

Formación año 2019:

Nº	Sexo	Departamento	Cursos de formación (denominación)	Fecha de realización
1	H	Dpto. Técnico Comercial	Inglés comercial Formación continua	Marzo-junio Septiembre-Diciembre
2	H	Dpto. Técnico Comercial	Formación general seguridad y salud laboral	Febrero
3	M	Dpto. Exportación	Formación Incoterms 2020	Octubre

Formación año 2020:

Nº	Sexo	Departamento	Cursos de formación (denominación)	Fecha de realización
1	H	Dpto. Técnico Comercial	Inglés comercial	Marzo-junio Septiembre-Diciembre
2	H	Dpto. Producción	Curso carretillas elevadoras	Diciembre
3	H	Dpto. Producción	Curso carretillas elevadoras	Diciembre
4	H	Dpto. Producción	Curso carretillas elevadoras	Diciembre
5	H	Responsable de Producción	Mejora de la gestión de almacenes, aprovisionamiento y stocks	Sin ejecutar

Formación año 2021:

Nº	Sexo	Departamento	Cursos de formación (denominación)	Fecha de realización
1	H	Dpto. Producción	Formación 40h PRL	Abril
2	H	Dpto. Producción	Inspector propio ITC MIE APQ-10	Septiembre
3	H	Dpto. Producción	Formación APQ	Septiembre
4	M/H	Dpto. Técnico Comercial	Inglés comercial	En continuo desarrollo

Los planes de formación de la empresa son muy escuetos, en buena parte por el volumen total de trabajadores y trabajadoras. Su disposición y programación se centra en las necesidades inmediatas de la gestión empresarial y la oportunidad de la temática. Principalmente, van dirigidos a técnicos de producción, realizados todos ellos por hombres, ya que toda la plantilla de producción está compuesta por trabajadores masculinos. Los cursos de otras temáticas más administrativas se adjudican según temática y necesidad de la empresa al perfil adecuado, invariablemente de su género. Los cursos de Prevención de Riesgos Laborales únicamente se imparten a las nuevas incorporaciones a la empresa, aunque en 2020 hubo una incorporación y el curso no se realizó pese a que se daban las circunstancias extraordinarias del confinamiento por Covid-19.

No ha habido cursos de formación en materia de igualdad de género, pero a los miembros de la Comisión de Igualdad se les va a proporcionar una formación al principio del Plan de Igualdad, como se recoge en una de las Acciones Positivas, informando al resto de la plantilla acerca de las nociones más importante en relación a la igualdad y a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para más adelante dar una formación completa a todo el personal.

Cursos de formación en 2019	Cursos de formación en 2020	Cursos de formación en 2021
Cursos hombres: 66,6%	Cursos hombres: 100%	Cursos hombres: 100%
Cursos mujeres: 33,4%	Cursos mujeres: 0%	Cursos mujeres: 0%

Se echa en falta la propuesta por parte de la empresa de un plan de formación de promoción personal que vaya enfocado a mejorar los perfiles profesionales de la plantilla en un nivel superior con el fin de actualizar y potenciar los talentos de los empleados y empleadas.

Conclusiones generales

Formación

- No se han realizado acciones formativas en igualdad de género.
- Los planes de formación son muy reducidos y se enfocan principalmente al personal de producción.
- En el cuestionario realizado a la plantilla, un 85,7% opina que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa. Solo el 13,3% piensa que no se accede en igualdad a la oferta formativa.

Clasificación profesional y representación femenina

- La empresa tiene una alta equiparación de empleados y empleadas. Primero en número total (al 50%) y en casi todos los aspectos de reparto de responsabilidades también. Incluso los puestos de máxima responsabilidad, como la gerencia, están ocupados por mujeres (circunstancia destacable en el sector industrial del que se trata).
- En el cuestionario repartido al personal destaca esta sensación de equilibrio de género en las respuestas, que apenas sufren variabilidad en función del género.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

No se ha promocionado a nadie en los últimos años. No hay promoción del personal de manera regular. De hecho, las últimas promociones fueron hace diez años, cuando la persona que ocupaba el puesto de recepcionista ascendió a administrativa y una persona (mujer) promocionó de administrativa a comercial.

Conclusiones

- No existe promoción de personal de una forma regular en los dos últimos diez años.
- Las últimas promociones vividas en la empresa han sido de dos mujeres. Esto demuestra que es una empresa en la que el talento femenino se reconoce sin tapujos.

ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA: AUDITORÍA SALARIAL Y SISTEMA DE VPT

La AUDITORÍA RETRIBUTIVA y los REGISTROS RETRIBUTIVOS han sido una novedad para las empresas durante el año 2021, pues, desde el 14 de abril de 2021, que entraran en vigor los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, se estableció la regulación en materia de planes de igualdad, así como las Auditorías Retributivas y los Registros Salariales, que, a su vez, son una parte del contenido de la misma Auditoría Retributiva.

Durante el 2021, de todo este contenido, únicamente se les exigía a las empresas de más de 100 trabajadores que contaran con un Plan de Igualdad en su empresa, debiendo tener, aquellas que no llegaran a los 100 trabajadores, únicamente el Registro Salarial, y, en caso de tener entre 50 y 100 trabajadores y que se detectara una brecha salarial, habría de realizarse, mediante Auditoría Retributiva, la justificación que dejara claro que esas diferencias se deberían a cuestiones meramente objetivas y del propio puesto de trabajo y no por razones de sexo.

Toda esta información, además, debía de ser guardada en la empresa por si fuera requerida por la autoridad laboral (Inspección de trabajo), o por la representación legal de los trabajadores que, siempre que se respetara el secreto y confidencialidad de los datos expuestos, tendrían acceso a su contenido de manera íntegra (art. 5.3 del RD 902/2020) y que, a su vez, nos indicaba que, en caso de no contar con RLT, los empleados que lo solicitaran únicamente podrán consultar el porcentaje de las diferencias siempre que las hubiera en puestos de trabajo idénticos, o trabajos del mismo valor, pero, nunca, poder ver datos cuantitativos referentes al salario y resto de percepciones de las cuales pudiera deducirse lo que percibe un compañero de trabajo pues, de lo contrario, se podría incurrir en la vulneración del derecho a la intimidad de un trabajador.

De ello, cobra especial relevancia la confidencialidad y privacidad de esta documentación, por lo que, a la postre, deberá estar disponible únicamente para cuando se requiera su consulta y de quien la quiera consultar.

Por último, debemos añadir que esta empresa es consciente de que no tiene la obligación de realizar ni contar con una Auditoría Retributiva, y que, en un ejercicio de transparencia, compromiso con sus empleados y buena praxis empresarial, ha decidido

elaborar una Auditoría Retributiva con el objetivo de mejorar su política retributiva y detectar cualquier desviación que debiera ser subsanada.

CONTENIDO

En referencia a lo anterior, el contenido del que estará compuesto la Auditoría Retributiva será de:

A) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Esta valoración, se realizará utilizando la información que tiene recopilada la empresa según los puestos de trabajo que tiene, qué formación necesita, las tareas que desempeña, el grado de autonomía que se desprende de cada puesto y el grado de responsabilidad que tiene asignado cada puesto de trabajo. De esta valoración, se obtendrán los diferentes grupos de puestos de trabajo que ocupan con un mismo/similar valor a nivel objetivo.

Posteriormente, de esta valoración de puestos de trabajo se analizarán los datos cuantitativos para ver las diferencias que surjan entre ellos y a qué se deben las mismas.

Dentro de esta valoración, se mostrará la antigüedad media de la plantilla, el tipo de contratos que tienen sus trabajadores, el porcentaje de jornada y si coexisten reducciones de jornada dentro de la empresa, así como el motivo.

Para realizar esta valoración por puestos, además de incluir esta relación de trabajador por puesto de trabajo, se van a tener en cuenta el puesto que desempeña cada trabajador, el nivel formativo que se requiere para poder desempeñarlo, la complejidad de las tareas a ejecutar, el grado de autonomía y responsabilidad asociados al puesto de trabajo y el nivel dentro del organigrama de la empresa. De todos ellos, el nivel de estudios es el que menos repercute en el puesto de trabajo, puesto que no determinará el puesto que se vaya a ocupar, aunque, dependiendo del puesto, sí que se requiera un nivel de formación concreto y necesario. También debe entenderse que los trabajadores deben estar continuamente en formación para adaptarse a todas las necesidades del mercado y seguir creciendo. Por encima del nivel de formación, hemos valorado la autonomía con la que cuentan para desarrollar su trabajo y, casi al mismo nivel pero teniendo un grado mayor de importancia, la repercusión que puede generar el puesto de trabajo. Por encima de estos aspectos, hemos tenido en cuenta el grado de responsabilidad que conlleva para el trabajador ocupar un puesto de trabajo u otro y, como más

determinante y asociado en parte a la responsabilidad del puesto de trabajo, es la posición jerárquica que se ocupe en el puesto de trabajo.

B) REGISTRO RETRIBUTIVO

Este contendrá los promedios y medianas de las retribuciones cobradas por los trabajadores, tanto las efectivas como las Normalizadas. Este estudio se realizará mediante un análisis de las retribuciones percibidas por cada puesto de trabajo y quienes lo ocupan en la empresa, de lo cual obtendremos los datos mencionados al inicio de este párrafo.

C) ANÁLISIS POR PUESTOS DEL MISMO VALOR

En este apartado, analizaremos, de una manera similar al Registro Retributivo, las diferencias que se producen en los puestos con un mismo valor dentro de la empresa.

A) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Aditivos Cerámicos S.L. ha tenido, durante el ejercicio de 2020, 14 empleados contando desde gerencia hasta los operarios de producción, los cuáles, según orden de jerarquía, se distribuyen de la siguiente manera:

Al frente de la dirección se encuentra la Gerente de la empresa que, por protección de datos y privacidad, haciendo uso de su poder de dirección, no verá reflejados los datos relativos a sus percepciones en los registros retributivos pero sí que, como figura al frente de la empresa, aparece en el escalafón más alto.

Los siguientes puestos de trabajo que tienen un grado más alto de autonomía y de responsabilidad tras su superior son, en este caso, la Directora financiera y el Director técnico del centro de trabajo. En esta ocasión, tal y como puede verse dentro del organigrama de la empresa, aunque la dirección financiera se considere como un mando de dirección superior a él a causa de la formación que ambos puestos requieren (para poder desempeñar las funciones del puesto, se necesita contar con un grado universitario o un título homólogo que capacite estar en posesión de los conocimientos necesarios). Además, el grado de responsabilidad de cada puesto para el desarrollo normal de la empresa y la dependencia directa del resto de áreas de la empresa, dependen directamente de ellos. En consecuencia, diríamos que ambos puestos de trabajo se consideran trabajo de igual valor.

El siguiente nivel que encontramos es el de Responsable de Exportación. En este caso, la formación requerida no necesariamente ha de ser universitaria, sino que una persona con la titulación de técnico en la materia que haya continuado formándose, domine los idiomas necesarios y tenga adquiridos los conocimientos y métodos necesarios para desarrollar sus funciones dentro de su puesto de trabajo y, con la responsabilidad que le conlleva este puesto, puede desarrollarlo. Dentro de esta gradación por puestos de trabajo encontraríamos este puesto de trabajo, el cual, aunque únicamente tiene bajo su responsabilidad a los comerciales, entendemos que, dada la importancia que cobra el área comercial, debe de encontrarse un nivel por encima del resto de comerciales y personal administrativo.

El cuarto nivel que encontramos en Aditivos Cerámicos S.L. encuadra al personal administrativo, comerciales, técnicos/as de laboratorio y al Responsable de producción.

Los tres primeros puestos de trabajo tienen en común que para todos ellos se requiere una formación específica que otorgue al empleado/a que ocupa ese puesto los conocimientos necesarios para poder desarrollar las tareas del día a día. Esto es así, ya que no sirve simplemente saber realizar el proceso o la acción requerida para las tareas, sino que deben

tener los conocimientos para saber por qué se hacen de esa manera, la finalidad que tienen y la capacidad de resolver de la forma más efectiva los problemas que puedan surgir y no estén previstos. En este caso, todos ellos tienen la autonomía suficiente para el desempeño del puesto, pero no cuentan con empleados a su cargo. Las tareas que llevan a cabo, dentro de la complejidad que conllevan, terminan siendo rutinarias y con procesos establecidos por el propio método de trabajo de la empresa, aunque no por ello les resulte ser sencillas. En adición a esto, debemos decir que uno de los trabajadores dentro del puesto de trabajo ha realizado un curso de formación en inglés durante este ejercicio.

Aquí también encontramos al Responsable de Producción, que es el encargado de gestionar el desarrollo de la producción de la empresa. Bajo su responsabilidad, se encuentran los puestos de trabajo de producción y transportista, los cuales deben cumplir con la organización que plantea. Además, es el máximo responsable de la gestión logística, del control de estocaje, la supervisión del buen estado de las instalaciones y de tratar con proveedores. Se encuentra en el mismo nivel que el resto de puestos que encontramos en este rango debido a que, aunque tiene un grado de responsabilidad más elevado, no requiere que el trabajador cuente con una supervisión directa de sus tareas y, además, tiene más autonomía que el resto de empleados/as. La única diferencia con el resto es que, aunque es recomendable que esté en posesión de un título de Técnico Superior en Administración (en la parte más relacionada con la logística y gestión de la producción), un empleado/a con experiencia en ese puesto de trabajo es suficientemente capaz de poder desempeñar esas funciones con total normalidad.

Por último, encontramos que los siguientes puestos de trabajo con un mismo valor son los que corresponden con los operarios de producción y el transportista. Ambos puestos no requieren de una formación académica muy elevada ya que, con que las personas que vayan a desarrollarlas cuenten con la formación básica y específica, pueden desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. El puesto de transportista, de la misma manera que los puestos de trabajo de los operarios de producción, no cuenta con la autonomía de los demás puestos. Supone tareas simplificadas, con una autonomía muy escasa y que, en este caso, se limita a realizar las rutas que le encomiendan sin tener criterio para elegirlos. La formación con la que deben contar es específica del puesto de trabajo. En este caso, el trabajador o trabajadora que vaya a ocuparlo deberá tener, al menos, los carnets de conducir exigidos para cada tipo de vehículo que fuera a utilizar. A estos trabajadores se les ha impartido la formación para poder manejar y utilizar carretillas elevadoras de gran pesaje, por lo que están ganando valor añadido como trabajadores y, con ello, mejora la capacidad productiva y de crecimiento de la empresa.

VALORACIÓN DE DATOS RETRIBUTIVOS

En **Aditivos Cerámicos S.L.**, por tamaño de plantilla, concurren trabajadores de distinto sexo únicamente en el puesto de trabajo de Técnico Comercial, el cual está formado por dos hombres y una mujer.

En este puesto de trabajo, y atendiendo a los datos que tenemos del ejercicio 2020, se refleja que existe una diferencia en la retribución total de un 8,48 % en favor de la mujer. En este caso, y dada la diferencia, se genera en los complementos salariales que perciben los trabajadores (Ret. Variable) y que, en este caso, en el área comercial, es más fácil de que dichas diferencias acrecienten. Con carácter general, es un puesto de trabajo donde en cualquier empresa, independientemente del sector, se generan más diferencias entre los empleados/as que la conforman, pues dependen de su desempeño y del volumen de ventas que generen. Salvo complementos salariales que se hayan consolidado y sean de retribución fija, como la antigüedad por citar un ejemplo, el resto de complementos se trasladarán con el mismo importe en la Retribución efectiva, debiendo tenerse en cuenta su naturaleza variable.

En este caso, las diferencias se generan dentro de los complementos salariales en los que la trabajadora ha percibido un 60 % más que sus dos compañeros y, pese a que en el salario base el promedio de los trabajadores era superior (uno de ellos tiene una trayectoria larga en la empresa y por ello, el salario base es ligeramente superior), la retribución variable de la mujer en esta categoría dobla casi a la de los hombres. En este caso, al no haber tenido ninguna incidencia durante todo el periodo analizado (cuando nos referimos a esta situación, hablamos de periodos de suspensión del contrato durante el año y que generan una minoración de las retribuciones percibidas), los datos en los anexos del Registro Salarial son idénticos.

B) REGISTRO RETRIBUTIVO DE PUESTOS DE UN MISMO VALOR

Con el fin de analizar de una manera más profunda si se producen diferencias salariales dentro de la empresa, hemos analizado las retribuciones en función de los puestos de trabajo de un mismo valor, tal y como se ha podido detallar en el contenido de esta auditoría. Con la clasificación de puestos con un mismo valor hemos tenido en cuenta, como ya venimos diciendo a lo largo del informe, que las funciones que desempeñaban tuvieran un valor similar.

Relacionando estos puestos de trabajo junto con los que tenemos actualmente en la empresa podemos ver que aquí concurren más trabajadores de un distinto sexo y, por lo tanto, se generan diferencias también.

En el nivel de mayor clasificación (nivel 2) tenemos a la responsable de administración y al director técnico de la empresa, los cuales ostentan, por debajo del gerente, el mayor grado de responsabilidad en la empresa. En ambos casos, tienen retribuciones similares en porcentajes pese a que sus áreas de actuación son distintas.

En este nivel, se producen unas diferencias de un 2,69 % en el total de las retribuciones, en este caso, a favor de la mujer. Así, en este nivel jerárquico de directivos encontramos paridad dentro de la parte directiva. El área de administración está dirigida por una mujer y la parte técnica por un hombre. Cabe añadir que, acudiendo a la relación de puestos y antigüedad que tenemos en la plantilla, por perfil del puesto de trabajo y los requerimientos de formación que se necesitan, se entiende que, por el contexto social del periodo en el que entraron a formar parte de la empresa, el porcentaje de licenciados en una materia como la requerida para la Dirección Técnica hasta no hace muchos años terminaban siendo, en su mayoría, hombres. En cambio, desde los últimos 20 años en adelante, en los perfiles de dirección de administración hay un porcentaje más elevado de mujeres, puesto que el porcentaje de graduados en estudios de ADE o similares tiene una representación masculina muy inferior.

Las diferencias que se generan, pese a ser mínimas, vienen originadas por la retribución variable de la trabajadora, que dispone de un salario base menor debido a la antigüedad que tiene en la empresa (que es mucho menor por los complementos variables).

Hasta llegar al nivel 4, donde se encuentran los puestos de trabajo de técnicos administrativos, comerciales o de laboratorio, no volvemos a tener a hombres y mujeres dentro del mismo puesto. En este nivel, encontramos al jefe de producción y a los dos técnicos comerciales. En este caso, exceptuando en el puesto de encargado de producción, el cual, como se observa en la valoración y el perfil de los puestos, no requiere de una formación específica dentro del sector en el que nos encontramos, la participación de la mujer siempre ha

sido más residual. Por otro lado, el resto de perfiles que encontramos, por requerir más formación y ser de áreas más administrativas, han reunido a más mujeres.

En este caso, encontramos que, respecto a las retribuciones por puesto de trabajo, en el área comercial no había diferencias entre hombres y mujeres, al haber incluido en el cálculo a las dos administrativas de la empresa y a la técnica de laboratorio (que tienen una retribución un poco menor). En el cálculo de los hombres tenemos que incluir al encargado de producción (que percibe unos complementos más altos y tiene un salario de por sí superior), lo que hace aumentar las diferencias. Esto se debe a que, de las 4 mujeres que hay en este nivel, la que percibe complementos más altos es la comercial (debido a la naturaleza de su actividad) mientras que, en el resto de mujeres, sus puestos de trabajo no tienen complementos variables que hagan disminuir las diferencias en los promedios, situación que acrecienta las diferencias. Por antigüedad (que son mayores en los hombres que en las mujeres), las percepciones salariales en los hombres son un 20 % superiores en este nivel.

La conclusión que se extrae de analizar las diferencias que se producen, tanto a nivel de puesto de trabajo como por puestos de un mismo valor, es que se otorga un alto grado de valoración a la fidelización del trabajador/a y su permanencia en la empresa. Esto se refleja, no solo en los conceptos retributivos, sino también en las prácticas que llevan a cabo para mantener a sus trabajadores/as, como facilitar la formación a los mismos/as y que estén continuamente actualizando sus aptitudes.

Existe una alta probabilidad de que esto se produzca en empresas pequeñas, dotadas de una personalidad más familiar y reducida en la que la capacidad de trabajar en equipo es muy alta dado al tiempo que llevan prestando servicios juntos. Un factor que hemos visto también es que, pese a que hay dos mujeres que se encuentran disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de un menor (en pequeños porcentajes), vemos como la diferencia no se ve alterada de forma significativa, siendo este un indicativo de que, desde la dirección de la empresa, se hace una apuesta importante por la conciliación familiar de los trabajadores.

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Distribución por permisos actuales

En la actualidad, se han concedido dos permisos excepcionales a dos empleadas que ven reducida su jornada laboral para atender al cuidado de la familia. La reducción de la jornada es flexible, es decir, no se merma en media jornada o un límite prefijado, sino en un número de horas acordado con la dirección de la empresa.

Así mismo, la propia dirección de la empresa ofrece a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de tener una flexibilidad horaria de entradas y salidas para poder acudir a situaciones eventuales o particulares especiales. Esta flexibilidad permite a todos los empleados/as poder tener una disposición especial en momentos puntuales para conciliar sus obligaciones familiares con las laborales. Estas situaciones solo requieren la previa comunicación y autorización por parte de la dirección de la empresa.

Conclusiones generales

- Las únicas personas que han utilizado en el último año los permisos especiales de conciliación en la reducción de la jornada han sido mujeres.
- En esta área de la empresa hay que destacar la voluntad de la dirección de la misma de facilitar la conciliación familiar y laboral con permisos especiales y excepcionales cuando sean necesarios.

ÁREA DE COMUNICACIÓN

La empresa utiliza como herramientas de comunicación pública la web, las redes sociales, la publicidad y catálogos, así como otras plataformas a través de las cuales muestra su actividad, producto y actividades.

En general, toda la comunicación de la empresa muestra el uso de lenguaje no inclusivo, con lo cual, el proceso de promoción del lenguaje no sexista no se ha implantado en la comunicación pública de la compañía. Esta circunstancia se da de igual manera en las redes sociales, donde sólo en algunas publicaciones se refuerza el papel y presencia de la mujer en la empresa.

Además, tampoco se pone en valor la gestión de facto igualitaria que sí se aplica en el día a día de la empresa.

En lo que respecta a la comunicación con los empleados y empleadas en referencia a las políticas de igualdad, es inexistente por el momento.

Con respecto a las ofertas de empleo, la tónica es similar. El lenguaje utilizado no incorpora expresamente a los perfiles femeninos, con lo cual, se disminuye la apertura de las ofertas a las mujeres.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Bajas temporales:

Bajas temporales	Incapacidad laboral	Accidente de trabajo	Absentismo
Hombres	1	0	0
Mujeres	1	0	0
Total	2	0	0

- Se han producido 2 bajas temporales en total en la empresa y ambas por accidente fuera del entorno del trabajo. Las bajas están equilibradas por género, ya que una fue de un trabajador y la otra de una trabajadora.

Reconocimientos médicos y formación en riesgos laborales:

Aditivos Cerámicos tiene subcontratado con la empresa Unimat los servicios de prevención y asesoramiento en riesgos laborales. La programación, durante 2020 y la de 2021, incluye las certificaciones de cumplimiento de las normas de seguridad en el entorno laboral de las empresas de su clasificación y actividad. Así, ha llevado a cabo la realización de la vigilancia de la salud de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras aplicando protocolos médicos específicos conforme a los riesgos de los diferentes puestos de trabajo.

Salud laboral	Examen médico	Formación en riesgos laborales
Hombres	7	2
Mujeres	7	0
Total	14	2

- El 100% de la plantilla ha sido examinada en referencia a los reconocimientos médicos.
- Toda la plantilla ha realizado sesiones formativas relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales pero ninguna de ellas específica en Igualdad o Violencia de Género.

Denuncias de acoso sexual y por razón de sexo:

No ha habido.

Quejas/reclamaciones de acoso sexual y por razón de sexo:

No ha habido.

Conclusiones generales

- Examen médico y formación en riesgos laborales para toda la plantilla.
- No existe ninguna mujer víctima de violencia de género, ni denuncias, quejas o reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo por parte de ningún/a empleado/a.
- En la empresa no se aprecian actitudes ni comportamientos de acoso laboral.



ANÁLISIS CUALITATIVO LA IGUALDAD EN EL CLIMA EMPRESARIAL

Dentro de la elaboración de este Plan de Igualdad para Aditivos Cerámicos S.L., se ha querido conocer también la opinión del total de la plantilla sobre el conocimiento y percepción de las políticas de igualdad en la empresa. El método utilizado fue un cuestionario anónimo.

El cuestionario pasado a la plantilla se realizó durante el mes de mayo y se terminó de recoger el 31 de mayo de 2021. Se enviaron un total de 14 cuestionarios (uno para cada empleado/a) de los cuales se obtuvieron 14 rellenados, es decir, un 100% de la plantilla realizó el cuestionario.

El cuestionario fue contestado íntegramente en todas las cuestiones solicitadas, lo que muestra el grado de implicación del personal laboral con el funcionamiento de su empresa. Además, todas las aportaciones indicadas fuera de las cuestiones consultadas se realizaron en tono positivo, sin valoraciones fuera de lugar o tono.

Llama la atención entre las respuestas la baja consideración por parte de la plantilla, tanto en hombres como en mujeres, de la necesidad de que la empresa cuente con un documento que aglutine el Plan de Igualdad de la empresa.

El cuestionario del personal se ha reflejado sobre las conclusiones de cada área de trabajo, analizadas en el apartado anterior.

- Área de acceso a la ocupación y contratación.
- Área de retribuciones y auditorías salariales.
- Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
- Área de conciliación y corresponsabilidad.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo, detallamos a continuación el resumen de los resultados.

CUESTIONARIO DE ESTADO DE IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ADITIVOS CERÁMICOS SL

1. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO

2. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

SI NO

3. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida?

SI NO

4. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se promociona por igual a las trabajadoras y a los trabajadores?

SI NO

5. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. cobras menos/más que un compañero/a de trabajo que desempeña la misma labor, en el mismo puesto y con unas condiciones laborales similares?

SI NO

6. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

SI NO

7. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se informa suficientemente sobre las medidas de conciliación?

SI NO

8. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se informa adecuadamente sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo?

SI NO

9. ¿Te has sentido discriminado/a en el puesto de trabajo por razón de tu género?

SI NO

Si la respuesta es sí, ¿podrías describir brevemente la razón?

10. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se necesita un plan de igualdad?

SI NO

11. ¿Estarías dispuesto/a a participar en acciones dentro de la empresa que fueran encaminadas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres?

SI NO

12. ¿Qué acciones o mejoras incorporarías a la empresa para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres?

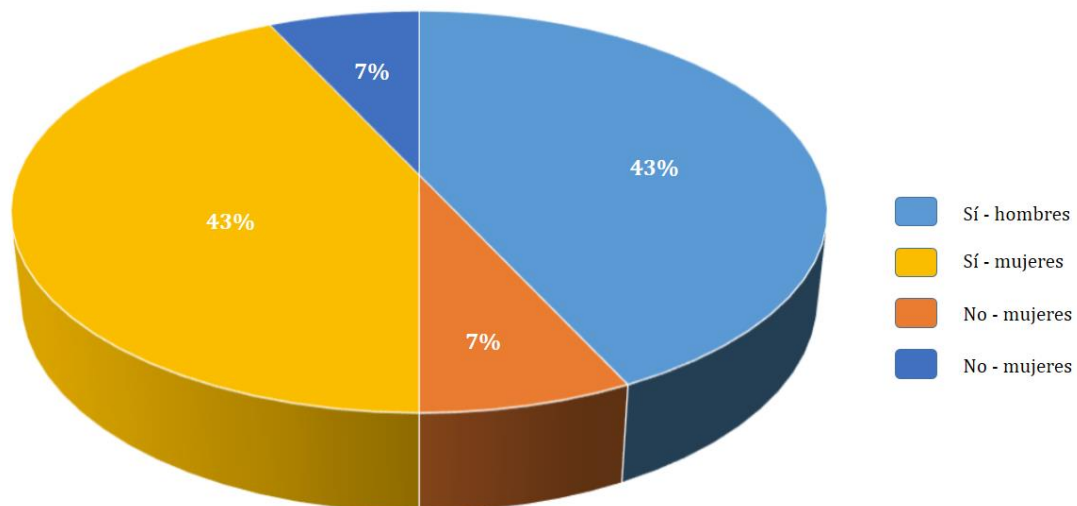
Edad: _____

Hombre

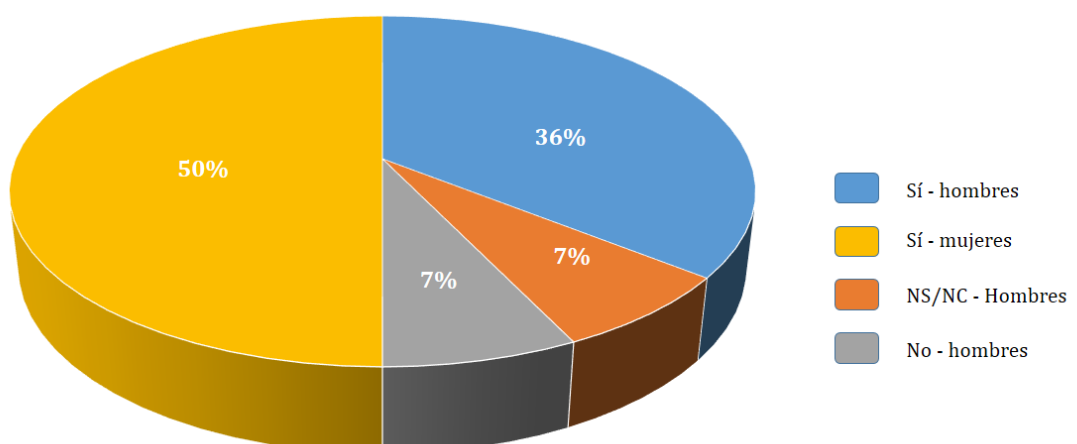
Mujer

Resultados de la encuesta

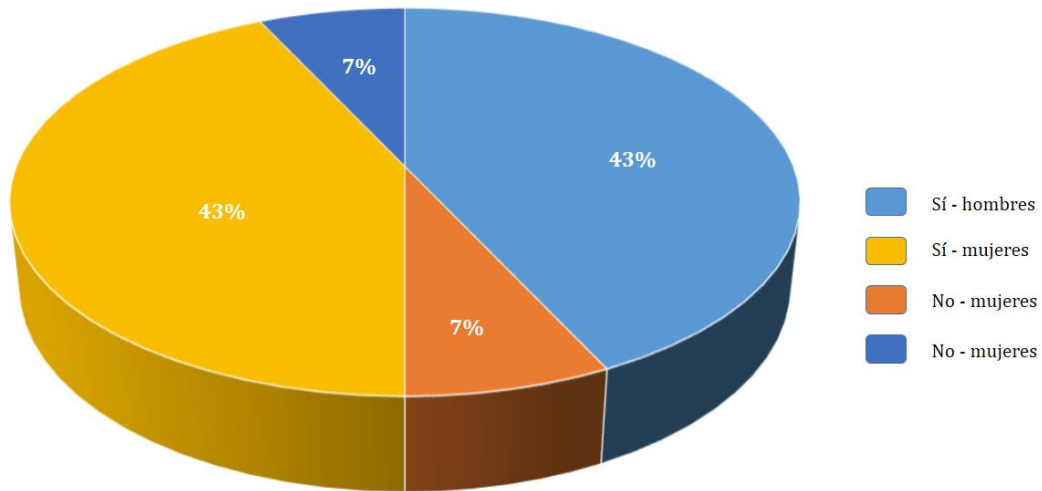
1. *¿Consideras que en Aditivos Cerámicos SL se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?*



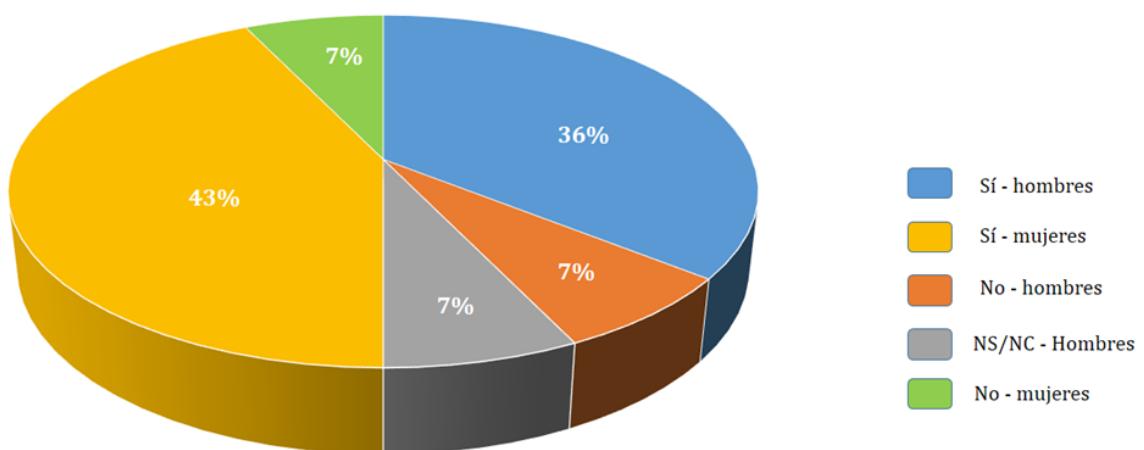
2. *¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?*



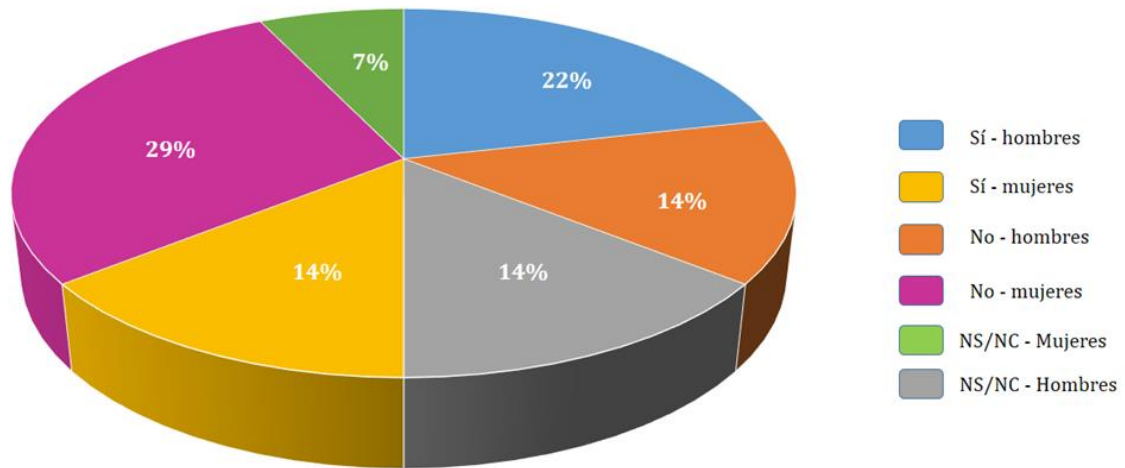
3. *¿Consideras que en Aditivos Cerámicos SL acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida?*



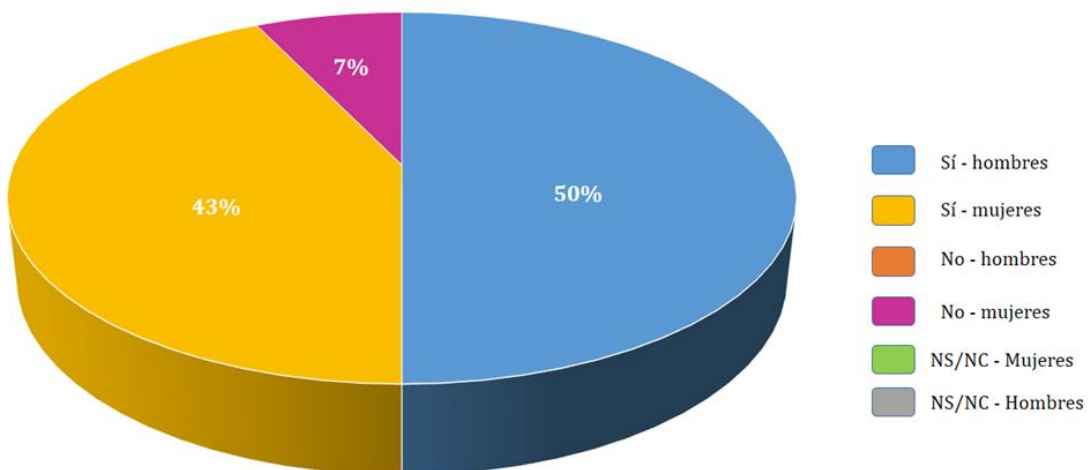
4. *¿Consideras que en Aditivos Cerámicos SL se promociona por igual a las trabajadoras y a los trabajadores?*



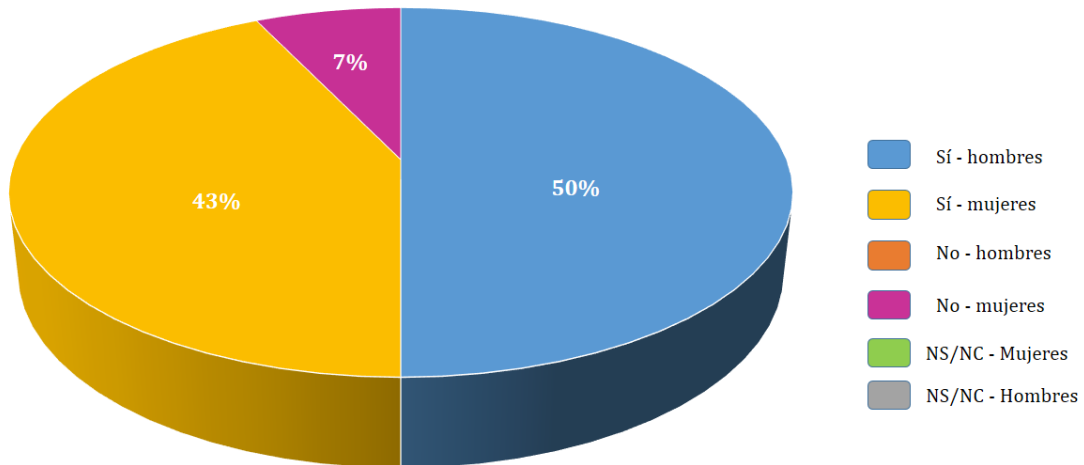
5. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. cobras menos/más que un compañero/a de trabajo que desempeña la misma labor, en el mismo puesto y con unas condiciones laborales similares?



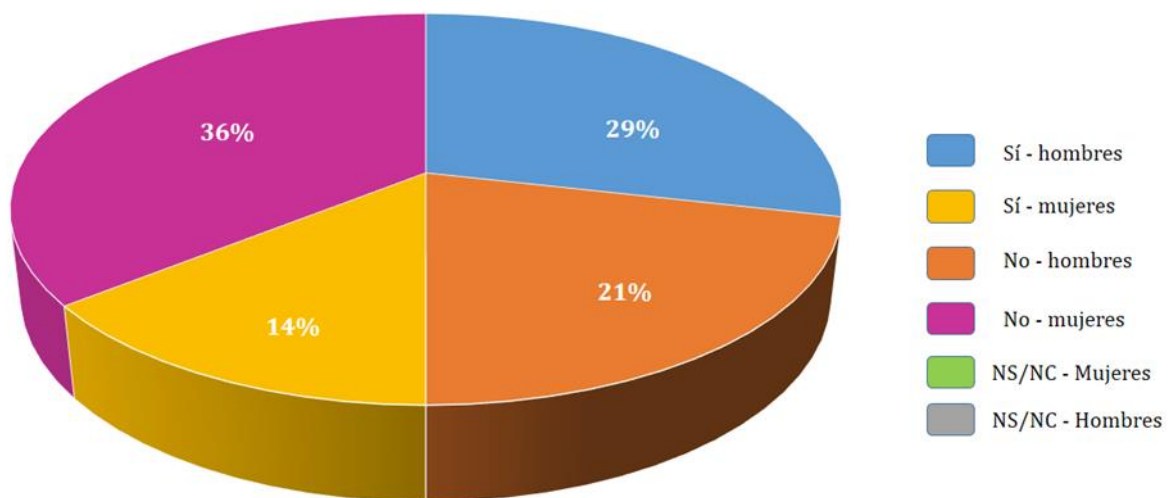
6. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?



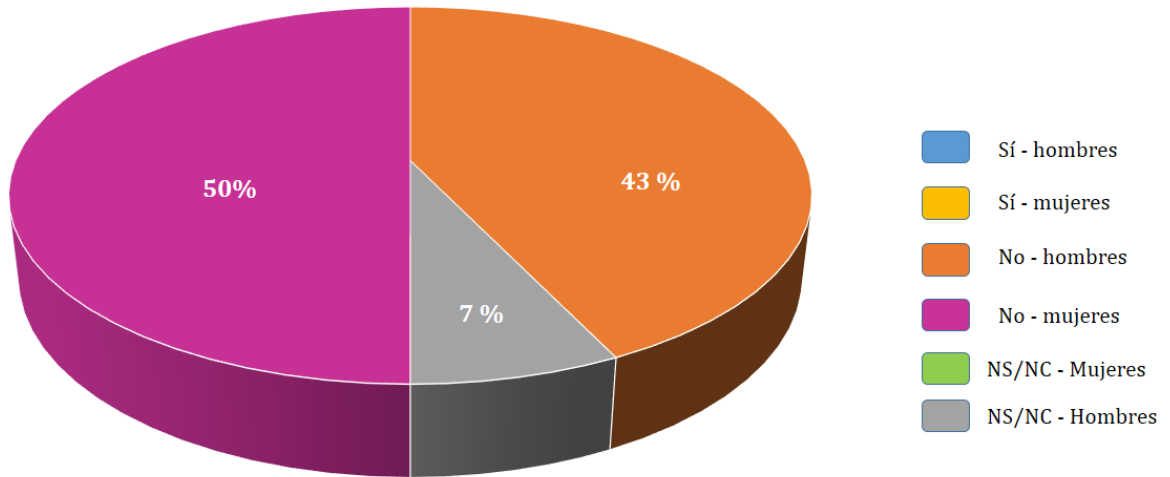
7. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se informa suficientemente sobre las medidas de conciliación?



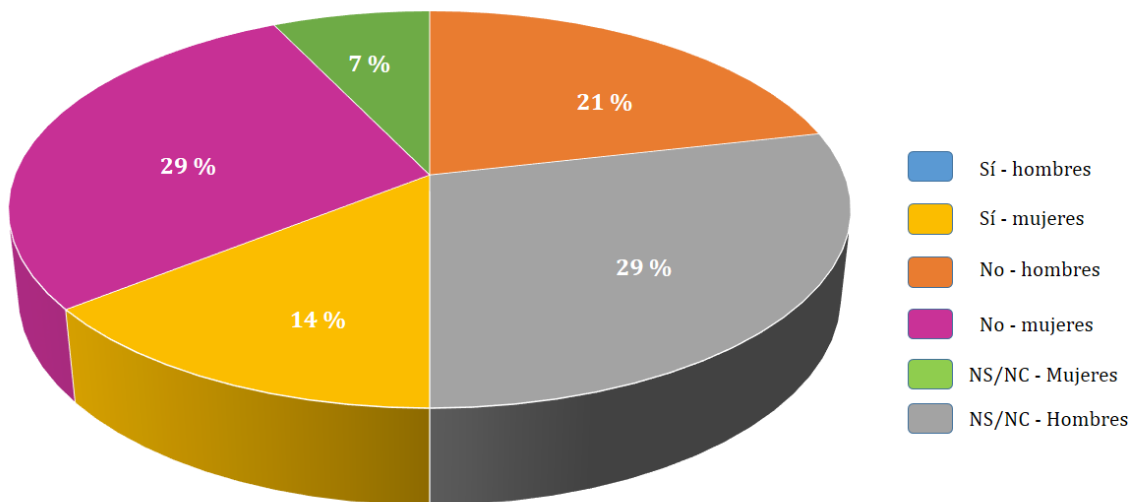
8. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se informa adecuadamente sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo?



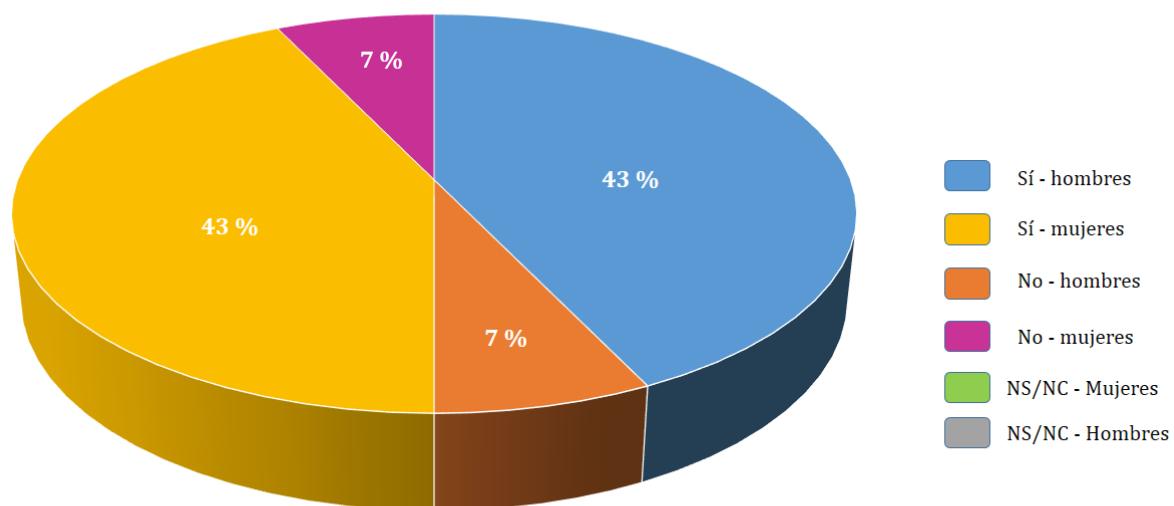
9. ¿Te has sentido discriminado/a en el puesto de trabajo por razón de tu género?



10. ¿Consideras que en Aditivos Cerámicos S.L. se necesita un plan de igualdad?



11. ¿Estarías dispuesto/a a participar en acciones dentro de la empresa que fueran encaminadas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres?



Conclusiones de la encuesta

Tras la realización de la encuesta a todos los miembros de la plantilla de Aditivos Cerámicos S.L. y, a pesar de lo reducido del número de empleados/as de la empresa, se han podido extraer resultados concluyentes en materia de igualdad.

- Alta implicación de la plantilla en la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades, ya que todos y todas han contestado la encuesta y, por norma general, en su totalidad, sin preguntas en blanco o mal respondidas.
- Alta percepción de que la empresa se gestiona teniendo en cuenta criterios de igualdad. El 86% de la plantilla opina que Aditivos Cerámicos sí tiene en cuenta la igualdad en la política de empresa. De hecho, la opinión positiva se reparte de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Solo dos personas creen que no se está teniendo en cuenta la igualdad en la política de empresa y, también en esta negativa, son los mismos hombres y mujeres los que se han manifestado.
- En cuanto a la percepción de la plantilla en referencia a las oportunidades de acceso a los procesos de selección de personal por parte de las mujeres y los hombres, también la mayoría cree que las oportunidades son las mismas. El 86% de los empleados/as creen que tienen las mismas posibilidades. Y con un dato a destacar: en el caso de las mujeres de la empresa, todas ellas han manifestado que sí existen las mismas oportunidades de acceso a los empleos. Mientras que, en el caso de los hombres, un 7% declaró que no existían esas mismas oportunidades y el otro 7% argüía no tener datos para poder decantarse por una opinión sobre este asunto.
- Alta valoración en las posibilidades de acceso a la formación por parte de hombres y mujeres. De hecho, de nuevo el 86% de la plantilla cree que no hay sesgo de género en el acceso a la formación. Solo dos personas (un hombre y una mujer, el 14% de la plantilla) creen que no existe igualdad en el acceso a los cursos formativos.
- Más mujeres que hombres en la empresa creen que existe igualdad en las posibilidades de promoción dentro de la empresa. Un 79% de los trabajadores/as cree que se promociona por igual. Esta cifra se decanta más cuando la respuesta proviene del colectivo femenino del personal. En ese caso, un 43% de las mujeres creen que sí se les promociona por igual. De nuevo las respuestas negativas o abstenciones son una minoría.

- Desacuerdo en la percepción de los/as empleadas respecto de las retribuciones por el mismo puesto de trabajo. Un 22% de los hombres cree que hay variabilidad en los sueldos por motivo de género, mientras que en las mujeres, solo el 14% cree que su salario no está equilibrado con el de sus compañeros hombres con las mismas responsabilidades. Así pues, el 43% de la plantilla opina que sí existe igualdad retributiva frente al 36% que cree que no la hay. El resto, un 21% de los empleados/as, ha preferido no responder pero argumentado específicamente que no tienen datos suficientes para poder ponderar su respuesta.
- Casi la totalidad de los trabajadores/as considera que la empresa favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. De hecho, el 93% de los empleados/as han contestado positivamente y solo una mujer ha respondido que no existe suficiente implicación por parte de la compañía en el fomento de la conciliación familiar.
- Iguales porcentajes ofrece la valoración por parte de los empleados/as de la información que la empresa ofrece a los trabajadores/as sobre las posibilidades que todos y todas tienen de poder solicitar medidas de conciliación familiar y laboral. El 93% de la plantilla se siente bien informada. De hecho, en este porcentaje priman los varones frente a las opiniones positivas femeninas.
- La mayor parte de los empleados/as creen que no se informa adecuadamente sobre los protocolos y acciones posibles de prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. El 57% de la plantilla cree que no tiene información suficiente. De hecho, son más los hombres que opinan que no se informa bastante sobre las medidas de prevención de acoso que las propias mujeres.
- El 93% de la plantilla no se ha sentido discriminado/a en el trabajo por razón de género. De hecho, la totalidad de las trabajadoras ha afirmado que no ha sufrido ningún tipo de discriminación por sexo en la empresa. Apenas un empleado, varón, ha obviado su contestación.
- Respecto de la necesidad de que la empresa tenga un Plan de Igualdad, solo un 14% de la plantilla lo cree necesario. En este caso afirmativo, solo son las mujeres las que han opinado que sí es positivo tener el plan como documento de fomento de la igualdad. Es destacable que un 50% de los empleados/as considera innecesario el plan y, de estas respuestas negativas, la mayoría proviene del colectivo femenino.
- Buena acogida a la participación en el impulso e implantación del Plan de Igualdad. A pesar de las respuestas sobre la necesidad del Plan de Igualdad de Oportunidades, sí que existe una voluntad, tanto de los hombres como de las

mujeres de la empresa, para sacar adelante la implantación de esta herramienta de promoción de la igualdad. De hecho, apenas dos personas (un hombre y una mujer) desestiman su participación en las medidas de impulso de la igualdad.

PROPUESTAS Y OPINIONES DE LOS TRABAJADORES DE MANERA CUALITATIVA AL FINAL DE LA ENCUESTA:

- ✓ Sería necesario realizar, al menos, una charla anual sobre prevención del acoso sexual en el trabajo.
- ✓ Creo que somos una empresa donde se vela por la igualdad y se cumple íntegramente con las condiciones de equiparidad.
- ✓ Sería necesario incorporar en el plan de acogida para nuevos empleados/as, toda la información relacionada con la igualdad en la empresa y esa información hacerla accesible a todos los empleados/as
- ✓ Son necesarias más medidas de conciliación familiar y laboral
- ✓ Debería haber más charlas sobre concienciación y aprendizaje en temas de igualdad.



OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del Plan de Igualdad

Tras la revisión diagnóstica se han establecido una serie de objetivos a desarrollar:

- Objetivos a largo plazo:

- Establecer el principio de igualdad de oportunidades, favoreciendo el acceso al empleo de mujeres en los departamentos masculinizados, tales como producción y logística, así como a los hombres en los departamentos feminizados, como es administración.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de empresa, desde los RRHH hasta la Comunicación.
- Generar una cultura empresarial y laboral de la empresa desde el punto de vista de perspectiva de género que haga partícipes a todos los empleados y empleadas desde el primer día.

- Objetivos a corto plazo:

- Favorecer la incorporación de mujeres y hombres en la plantilla de Aditivos Cerámicos para potenciar la generación de oportunidades en los departamentos donde están menos representadas y representados.
- Provocar cambios culturales a través de la transformación de hábitos y comportamientos, eliminando estereotipos sexistas.
- Desarrollar un protocolo con estrategias y medidas de prevención en posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer una mayor comunicación de las acciones en pro de la igualdad que la empresa impulsa. Facilitar la permeabilización de los valores internos de la organización primando el de la igualdad.
- Fomentar la participación de las trabajadoras y los trabajadores en el desarrollo y evaluación de acciones positivas de igualdad.
- Promover acciones de conciliación familiar y laboral flexibles para permitir un pleno desarrollo de la carrera profesional de la plantilla sin discriminación por género.

-
- Potenciar la formación continua garantizando el acceso a la misma en igualdad de condiciones a mujeres y hombres, con el fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y sus opciones de promoción dentro de la empresa.
 - Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales con el objetivo de alcanzar, en todos los ámbitos de la empresa, el uso de un lenguaje no sexista.

El papel de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Para el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad se designan personas con capacidad de toma de decisiones en la empresa. Este equipo de personas se caracteriza por ser un órgano consultivo, de toma de decisiones y de actuaciones con carácter provisional y permanente.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará compuesta por representantes de la empresa, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de los principales sindicatos representados en el sector industrial de la empresa. En este caso, CCOO y UGT.

Entre sus múltiples funciones destacan:

- Asegurar el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación y ofrecer asesoramiento a cualquier miembro de la compañía en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.
- Llevar a cabo la evaluación de las diferentes medidas acordadas.
- Elaborar el informe anual, donde se reflejen los avances respecto de los objetivos fijados en cada una de las áreas de trabajo.
- Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Diseñar medidas de acción positiva que contengan como finalidad corregir situaciones discriminatorias.
- Comunicar y resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Analizar y mejorar la adecuación de los recursos, la metodología y los procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Posibilitar una óptima transmisión de información entre las diferentes áreas de trabajo y las personas involucradas, de manera que el Plan de Igualdad se pueda ajustar adecuadamente a sus objetivos.

La Comisión de Igualdad se reúne para la revisión de los acuerdos alcanzados y para la realización del seguimiento de los mismos. Se ha respetado el principio de participación en igualdad, de modo que se garantice una importante presencia femenina con capacidad de toma de decisiones en esta comisión. Así pues, la comisión se compone por un mayor número de mujeres que de hombres y con capacidad directiva en la empresa.

Se reunirá como mínimo 1 vez al año con carácter ordinario. Estas reuniones anuales (desde la puesta en marcha del plan) son obligatorias. En ellas, se levantará acta donde se incluirán los análisis y acuerdos alcanzados en materia de igualdad de oportunidades, además de la fecha para la siguiente reunión ordinaria (a un año vista). También podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de uno de los miembros de la comisión, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Naturaleza, estructura y vigencia del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad es un documento estratégico alineado con la política de Calidad y Responsabilidad Social Corporativa de Aditivos Cerámicos S.L. y cuya vigencia se establece por un periodo de 4 años desde su aprobación, correspondiendo dicho periodo desde el 15 de marzo de 2022 al 15 de marzo de 2025.

Tanto el Plan de Igualdad como los programas de trabajo contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Viabilidad, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
- Adaptación a la realidad de la organización y de su entorno.

Áreas de trabajo:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, toda referencia a personas o colectivos incluida en este Plan de Igualdad estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres, o denominando a los dos géneros alternando la

preponderancia de uno antes que el otro. Además, en atención a la diversidad, se incluye también la perspectiva de igualdad en el amplio espectro de género, incorporando al colectivo LGTBI, así como otras circunstancias que pudieran generar situaciones de desequilibrio graves como la discapacidad de las personas de la plantilla en cualquier grado.

Así mismo, la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad velará porque las medidas a tomar así como la política de personal de la empresa en materia de igualdad se adapten a los cambios normativos que se produzcan a lo largo de la vigencia del presente plan.

Áreas de trabajo y acciones positivas

Áreas de trabajo	Acciones positivas
Área de acceso a la ocupación y contratación	<p>Impulsar la ampliación de la contratación de mujeres en áreas donde no hay presencia femenina, como es producción y de hombres donde no hay presencia masculina, como es la administración.</p>
	<p>Desarrollar un protocolo estandarizado de la generación de perfiles laborales no discriminatorio ni que incurra en estereotipos sexistas para las pruebas selectivas o procesos de selección de personal, garantizando siempre la neutralidad del proceso.</p>
	<p>Establecer un sistema de auditoría anual que revise los procesos de reclutamiento de personal que garantice la neutralidad en la selección de los perfiles profesionales.</p>
Área de retribuciones y auditorías salariales	<p>Revisar anualmente la auditoría salarial por género y emitir un informe técnico general respecto del resultado para garantizar la transmisión de la información a la plantilla.</p>
	<p>Mejorar el sistema de definición de la clasificación profesional incluyendo descripciones completas de las funciones correspondientes a cada categoría y puesto de trabajo para poner en valor las personas que ocupan dichos puestos.</p>
	<p>Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.</p>
Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	<p>Incluir en los planes de Formación anuales, talleres y/o cursos de formación en igualdad para toda la plantilla</p>
	<p>Potenciar los planes de formación generales para mejorar el reciclaje en conocimiento de todos los empleados y empleadas. De esta manera se da valor al talento, en especial al de las mujeres de la empresa.</p>
	<p>Establecer un procedimiento participativo para elegir los programas o cursos de formación en el Plan anual de formación.</p>
	<p>Diseñar un sistema de promoción interna que incluya reconocimientos para mejorar la motivación de la plantilla de manera integral e igualitaria.</p>

	<p>Establecer un sistema de información y difusión del Plan de Formación Anual para que toda la plantilla pueda ser conocedora y pueda seleccionar los cursos o talleres que le sean más interesantes.</p>
<p>Área de conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>Realizar un estudio participativo de posibles mejoras en las medidas a implantar en la empresa para avanzar en la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la empresa</p> <p>Dar difusión a las medidas de conciliación existentes en la empresa para que puedan disfrutarlas en mayor medida y por igual mujeres y hombres.</p>
<p>Área de comunicación y lenguaje no sexista</p>	<p>Establecer un protocolo de comunicación interna que permita a la plantilla conocer asuntos de su incumbencia y participar de ellos mejorando el clima laboral.</p> <p>Establecer canales de comunicación y participación interna sobre los contenidos y resultados del Plan de Igualdad y su aplicación.</p> <p>Actualizar el Manual de Acogida incorporando información sobre el Plan de Igualdad de la empresa y los protocolos de acoso.</p> <p>Realizar un estudio de solución para estructurar mejor el uso de baños de hombres y mujeres y realizar la separación de los mismos, sobre todo en la zona de producción.</p> <p>Generar un Manual de Estilo en Comunicación bajo la perspectiva de no discriminación y potenciación de la Igualdad y el resto de valores de la empresa, potenciando, especialmente, el uso de un lenguaje no sexista. Para ello se impulsará también la formación en materia de lenguaje no sexista.</p> <p>Desarrollo de toda la imagen gráfica y comunicación externa de la empresa poniendo en valor su apuesta por la igualdad como un marchamo de calidad y sensibilización empresarial.</p> <p>Adecuar la web, los impresos, formularios, comunicaciones, manuales, publicidad... en cuanto al uso de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos (no sexista).</p>
<p>Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Generar un protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género. Así como establecer un procedimiento de mediación para la detección de casos con protección de la víctima.</p> <p>Desarrollo de una acción de información y sensibilización contra el acoso sexual o laboral por razón de género y víctimas de violencia de género.</p>

	Impulsar una auditoría de salud laboral y ergonomía en el entorno laboral con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo a los empleados y empleadas según condiciones específicas, incorporando especialmente la perspectiva de género.
	Desarrollar un protocolo que permita flexibilizar las condiciones de ejecución del desempeño laboral en casos de violencia de género.

ACCIONES	2022				2023				2024				2025			
	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
Impulsar la ampliación de la contratación de mujeres en áreas donde no hay presencia femenina, como es producción y de hombres donde no hay presencia masculina, como es la administración.																
Desarrollar un protocolo estandarizado de la generación de perfiles laborales no discriminatorio ni que incurra en estereotipos sexistas para las pruebas selectivas o procesos de selección de personal, garantizando siempre la neutralidad del proceso.																
Establecer un sistema de auditoría anual que revise los procesos de reclutamiento de personal que garantice la neutralidad en la selección de los perfiles profesionales.																

Revisar anualmente la auditoría salarial por género y emitir un informe técnico general respecto del resultado para garantizar la transmisión de la información a la plantilla.																
Mejorar el sistema de definición de la clasificación profesional incluyendo descripciones completas de las funciones correspondientes a cada categoría y puesto de trabajo para poner en valor las personas que ocupan dichos puestos.																
Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.																
Incluir en los planes de formación anuales, talleres y/o cursos de formación en igualdad para toda la plantilla																
Potenciar los planes de formación generales para mejorar el reciclaje en conocimiento de todos los empleados y empleadas. De esta manera, se da																

valor al talento, en especial al de las mujeres de la empresa.																
Establecer un procedimiento participativo para elegir los programas o cursos de formación en el Plan anual de formación.																
Diseñar un sistema de promoción interna que incluya reconocimientos para mejorar la motivación de la plantilla de manera integral e igualitaria.																
Establecer un sistema de información y difusión del Plan de Formación Anual para que toda la plantilla pueda ser conocedora y pueda seleccionar los cursos o talleres que le sean más interesantes.																
Realizar un estudio participativo de posibles mejoras en las medidas a implantar en la empresa para avanzar en la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la empresa																
Dar difusión a las medidas de Conciliación existentes																

en la empresa para que puedan disfrutarlas en mayor medida y por igual mujeres y hombres.																	
Establecer un protocolo de comunicación interna que permita a la plantilla conocer asuntos de su incumbencia y participar de ellos mejorando el clima laboral.																	
Establecer canales de comunicación y participación interna sobre los contenidos y resultados del Plan de Igualdad y su aplicación																	
Actualizar el Manual de Acogida incorporando información sobre el Plan de Igualdad de la empresa y los protocolos de acoso.																	
Realizar un estudio de solución para estructurar mejor el uso de baños de hombres y mujeres y realizar la separación de los mismos, sobre todo en la zona de producción.																	
Generar un Manual de Estilo en Comunicación bajo la perspectiva de no discriminación y potenciación de la																	

<p>Igualdad y el resto de valores de la empresa, potenciando, especialmente, el uso de un lenguaje no sexista. Para ello se impulsará también la formación en materia de lenguaje no sexista</p>																
<p>Desarrollo de toda la imagen gráfica y comunicación externa de la empresa, poniendo en valor su apuesta por la igualdad como un marchio de calidad y sensibilización empresarial</p>																
<p>Adecuar la web, los impresos, formularios, comunicaciones, manuales, publicidad... en cuanto al uso de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos (no sexista)</p>																
<p>Generar un Protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género y víctimas de violencia de género, así como establecer un</p>																

procedimiento de mediación para la detección de casos con protección de la víctima.																
Desarrollo de una acción de información y sensibilización contra el acoso sexual o laboral por razón de género																
Impulsar una auditoría de salud laboral y ergonomía en el entorno laboral con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo a los empleados y empleadas según condiciones específicas, incorporando especialmente la perspectiva de género.																
Desarrollar un protocolo que permita flexibilizar las condiciones de ejecución del desempeño laboral en casos de violencia de género.																

Fichas de las acciones del Plan de Igualdad de Aditivos Cerámicos

Acción 1	
Área de actuación	Área de acceso a la ocupación y la contratación.
Medida	Impulsar la ampliación de la contratación de mujeres en áreas donde no hay presencia femenina, como es producción y de hombres donde no hay presencia masculina, como es la administración.
Objetivos que persigue	<p>Esta medida pretende abrir el acceso de candidatas y candidatos a los puestos de trabajo que surjan en las áreas donde menos representadas/os estén ambos géneros.</p> <p>Por ejemplo, el área de producción no suele contar con trabajadoras, tradicionalmente porque son trabajos más físicos y pesados. Sin embargo, hay candidatas que serían óptimas para este puesto de trabajo. En el caso de los hombres podrían tenerse en cuenta a más candidatos para el área de administración y finanzas.</p>
Descripción detallada de la medida	Realizar la descripción de las ofertas de los puestos de trabajo abiertas a la inclusión de candidatas y valorar, en el proceso de selección, los CVs que lleguen de mujeres.
Personas destinatarias	Mujeres y hombres desempleadas/os que busquen este tipo de empleo.
Cronograma de implantación	Implantación inmediata y continuada cuando surjan las posibles vacantes.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Los canales de difusión de las ofertas de empleo.

Acción 2

Área de actuación	Área de acceso a la ocupación y la contratación.
Medida	Desarrollar un protocolo estandarizado de la generación de perfiles laborales no discriminatorio ni que incurra en estereotipos sexistas para las pruebas selectivas o procesos de selección de personal, garantizando siempre la neutralidad del proceso.
Objetivos que persigue	<p>Esta medida pretende establecer un sistema de selección de personal que no discrimine entre mujeres y hombres en el proceso de acceso al puesto de trabajo.</p> <p>El protocolo deberá ser tanto en la descripción del anuncio como en el seguimiento del proceso de selección.</p>
Descripción detallada de la medida	Desarrollo de un protocolo neutro que establezca los pasos para la selección de candidatos y candidatas para cualquier puesto de trabajo, garantizando la igualdad en la selección.
Personas destinatarias	Desemplead@s que opten a los empleos que ofrezca la empresa.
Cronograma de implantación	Implantación inmediata y continuada cuando surjan las posibles vacantes. El protocolo básico estará definido en noviembre de 2022.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	---

Acción 3

Área de actuación	Área de acceso a la ocupación y la contratación.
Medida	Establecer un sistema de auditoría anual que revise los procesos de reclutamiento de personal y que garantice la neutralidad en la selección de los perfiles profesionales
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad en la selección de personal.
Descripción detallada de la medida	Esta medida pretende controlar el cumplimiento de las medidas de selección equitativa de perfiles en los procesos de reclutamiento de personal.
Personas destinatarias	Desemplead@s que opten a los empleos que ofrezca la empresa.
Cronograma de implantación	Evaluación anual (la rotación en la empresa es tan reducida que no sería útil hacerlo a más corto plazo). Diciembre 2022, diciembre 2023, diciembre 2024, diciembre 2025.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 4

Área de actuación	Área de retribuciones y auditorías salariales.
Medida	Revisar anualmente la auditoría salarial por género y emitir un informe técnico general respecto del resultado para garantizar la transmisión de la información a la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar que no exista brecha salarial por género.
Descripción detallada de la medida	Esta medida pretende controlar el cumplimiento de la legislación que estipula la obligación de retribuir al personal de la empresa sin discriminación por género.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Evaluación anual que se culminará, como máximo, en el primer trimestre del siguiente año.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 5

Área de actuación	Área de retribuciones y auditorías salariales.
Medida	Mejorar el sistema de definición de la clasificación profesional incluyendo descripciones completas de las funciones correspondientes a cada categoría y puesto de trabajo para poner en valor las personas que ocupan dichos puestos.
Objetivos que persigue	Mejorar el estatus de los trabajadores y trabajadoras adecuando la descripción de sus puestos de trabajo a su desempeño real.
Descripción detallada de la medida	Esta medida pretende equiparar la descripción técnica de los puestos de trabajo de los empleados y empleadas de Aditivos Cerámicos con su labor real dentro de la empresa. De esta manera, se consigue una precisión más alta en los diferentes escalafones de la empresa y la retribución por valía y desempeño
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Desarrollo continuado. El objetivo debería estar concluido con éxito a finales de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 6

Área de actuación	Área de retribuciones y auditorías salariales.
Medida	Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar que no exista brecha salarial por género.
Descripción detallada de la medida	Esta medida pretende ser la correctora de cualquier desequilibrio en las retribuciones reales de la empresa a sus empleados y empleadas.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Esta medida será la consecuente tras la realización de la auditoría anual de los salarios que, como se ha señalado en la medida 4, se presentará como máximo en el primer trimestre del siguiente año. Por tanto, será de aplicación a lo largo de ese año en curso, adaptándose lo antes posible a niveles de equidad salarial.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 7

Área de actuación	Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Medida	Incluir en los planes de formación anuales, talleres y/o cursos de formación en Igualdad para toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Mejorar la cultura de la igualdad en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Esta medida pretende transmitir a los trabajadores y trabajadoras de la empresa los conocimientos necesarios para fomentar el desempeño del trabajo en todos sus aspectos desde una visión de igualdad.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año de desarrollo del plan debería realizarse, al menos, un taller formativo y reforzarlo anualmente si es necesario. Como fecha tope, se realizarán durante el tercer trimestre de cada año.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Consultoría o expertos/as externos.

Acción 8

Área de actuación	Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Medida	Potenciar los planes de formación generales para mejorar el reciclaje en conocimiento de todos los empleados y empleadas. De esta manera se da valor al talento, en especial al de las mujeres de la empresa.
Objetivos que persigue	Mejorar la cualificación y conocimientos del personal de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Esta medida busca ampliar la formación de la plantilla con más conocimientos en todos los ámbitos de la empresa. Con ello, se persigue también potenciar el talento de sus trabajadores y trabajadoras y sacar el máximo potencial a los perfiles profesionales.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Planificación anual de cursos y talleres que mejoren el desempeño. La planificación se presentará en el primer trimestre de cada año.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Consultoría o expertos/as externos o, si los hubiere, recursos internos.

Acción 9

Área de actuación	Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Medida	Establecer un procedimiento participativo para elegir los programas o cursos de formación en el Plan anual de formación.
Objetivos que persigue	Mejorar la participación de la plantilla en el diseño de los planes de formación de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una encuesta anual a todos los miembros de la plantilla de manera que puedan sugerir los cursos o la formación que consideran necesaria para mejorar su desempeño
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La encuesta se realizará a finales de año para poder introducir el resultado en el diseño del plan de formación del siguiente ejercicio.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 10

Área de actuación	Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Medida	Diseñar un sistema de promoción interna que incluya reconocimientos para mejorar la motivación de la plantilla de manera integral e igualitaria.
Objetivos que persigue	Mejorar las opciones de promoción de las mujeres de la empresa dentro de los diferentes escalafones de la conformación de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollará un sistema de presentación de candidaturas y evaluación de requisitos donde los empleados y empleadas puedan optar a mejorar su estatus laboral.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	El desarrollo del protocolo deberá trabajarse de forma participativa en la empresa y consensuarse con empleados y empleadas y la dirección. La fecha óptima de finalización sería el segundo semestre de 2024.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	

Acción 11

Área de actuación	Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Medida	Establecer un sistema de información y difusión del Plan de formación Anual para que toda la plantilla pueda ser conocedora y pueda seleccionar los cursos o talleres que le sean más interesantes.
Objetivos que persigue	Mejorar la participación de la plantilla en diferentes talleres y cursos incluidos en los planes de formación de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se generará un apartado en la intranet en el caso de que exista esta herramienta. Además, se comunicará a la plantilla los diferentes cursos propuestos, plazos de inscripción y fechas de celebración mediante canales on line (newsletter, correo electrónico, whatsapp, etc), y también de manera física en tablón de anuncios o, incluso, en modelo flyer si fuera necesario.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	La comunicación se realizará anualmente a partir del diseño del plan de formación. Siempre dentro del primer trimestre del año.
Responsable	Departamento de Marketing.
Recursos asociados	

Acción 12

Área de actuación	Área de conciliación y corresponsabilidad.
Medida	Realizar un estudio participativo de posibles mejoras en las medidas a implantar en la empresa para avanzar en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la empresa.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema participativo que sirva de herramienta para implementar medidas enfocadas a la conciliación.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una encuesta inicial a todos los trabajadores y trabajadoras para que opinen sobre las herramientas de conciliación que actualmente existen y propongan nuevas medidas y fórmulas para desarrollarlas y ver su viabilidad y disponibilidad.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La encuesta y el informe de resultados deberían estar concluidos en septiembre de 2022.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	

Acción 13

Área de actuación	Área de conciliación y corresponsabilidad.
Medida	Dar difusión a las medidas de conciliación existentes en la empresa para que puedan disfrutarlas en mayor medida y por igual mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Poner a disponibilidad de toda la plantilla los recursos existentes y los que se puedan desarrollar para mejorar la conciliación familiar.
Descripción detallada de la medida	Se creará un sistema de comunicación que sirva eficazmente de plataforma de información de las diferentes opciones a las que se pueden acoger los empleados y empleadas que necesiten armonizar su trabajo con sus responsabilidades familiares.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La puesta a disposición de la plantilla de esta medida en las opciones de recursos actuales, debería realizarse en octubre de 2022.
Responsable	Departamentos de RRHH y Comunicación.
Recursos asociados	Circulares, Intranet Canales sociales de la empresa.

Acción 14

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Establecer un protocolo de comunicación interna que permita a la plantilla conocer asuntos de su incumbencia y participar de ellos mejorando el clima laboral.
Objetivos que persigue	Poner a disponibilidad de toda la plantilla la información relevante para la gestión personal, laboral e informaciones de relevancia de la propia empresa.
Descripción detallada de la medida	Se creará un sistema de comunicación que sirva eficazmente de plataforma de información de los trabajadores para conocer la actualidad de la propia compañía y así mejorar el bienestar organizacional.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La puesta a disposición de la plantilla de esta medida en las opciones de recursos actuales, debería realizarse en marzo de 2023.
Responsable	Departamentos de RRHH y Comunicación.
Recursos asociados	Circulares, Intranet Canales sociales de la empresa.

Acción 15

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Establecer canales de comunicación y participación interna sobre los contenidos y resultados del Plan de Igualdad y su aplicación.
Objetivos que persigue	Realizar un ejercicio de constante mejora de la política de igualdad implantada.
Descripción detallada de la medida	Con la plataforma de comunicación que se haya creado para informar de la actualidad de la empresa, se habilitará un sistema de retroalimentación. De esta manera, los trabajadores y trabajadoras podrán aportar ideas, sugerencias o reportar quejas.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La puesta a disposición de la plantilla de esta medida en las opciones de recursos actuales debería realizarse en marzo de 2024.
Responsable	Departamentos de RRHH y Comunicación.
Recursos asociados	Herramientas de comunicación off line u on line.

Acción 16

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Actualizar el Manual de Acogida incorporando información sobre el Plan de Igualdad de la empresa y los protocolos de acoso.
Objetivos que persigue	Crear una documentación actualizada de las medidas implementadas en el Plan de Igualdad que acompañe al propio Manual de Acogida para nuevos trabajadores y trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Se actualizará el Manual de Acogida para nuevos empleados y empleadas con todas las informaciones sobre el Plan de Igualdad, medidas, propuestas y herramientas participativas.
Personas destinatarias	Nuevos trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La revisión total del Manual deberá estar concluida en junio de 2022.
Responsable	Departamentos de RRHH y Comunicación.
Recursos asociados	

Acción 17

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Realizar un estudio de solución para estructurar mejor el uso de baños de hombres y mujeres y realizar la separación de los mismos, sobre todo en la zona de producción.
Objetivos que persigue	Mejorar el uso indiscriminado de hombres y mujeres de la zona de baños y aseos.
Descripción detallada de la medida	Como actualmente no cabe la posibilidad de ampliar los baños, se buscará una solución señalética y de organización de uso para permitir que hombres y mujeres compartan los baños de manera unisex pero con la suficientes intimidad y discreción, como si fuesen exclusivos para cada género.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	El estudio y la solución deberían estar concluidos en octubre de 2022.
Responsable	Departamentos de RRHH, Comunicación y Gerencia.
Recursos asociados	

Acción 18

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Generar un manual de estilo en comunicación bajo la perspectiva de no discriminación y potenciación de la igualdad y el resto de valores de la empresa. Potenciando especialmente, el uso de un lenguaje no sexista. Para ello se impulsará también la formación en materia de lenguaje no sexista.
Objetivos que persigue	Implantar el lenguaje no sexista e inclusivo en todo el entorno de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Crear un manual de estilo comunicativo para Aditivos Cerámicos para que, en base a él, se generen todas las comunicaciones de empresa (redaccionales, cartas, circulares, publicidad, copys web, etc), de manera que prevalezca el lenguaje no sexista.
Personas destinatarias	Todo el equipo humano de la empresa y también público externo.
Cronograma de implantación	La creación del manual deberá estar concluida en enero de 2025. Pero, con anterioridad, se propiciará incluir la Para ello se impulsará la formación en materia de lenguaje no sexista en los planes de formación a partir del Plan de formación 2023.
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	

Acción 19

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Desarrollo de toda la imagen gráfica y comunicación externa de la empresa poniendo en valor su apuesta por la igualdad como un marchamo de calidad y sensibilización empresarial.
Objetivos que persigue	Implantar un plan de puesta en valor de la apuesta por la igualdad como filosofía de empresa.
Descripción detallada de la medida	Complementar toda la imagen corporativa de la empresa y su comunicación externa resaltando los valores de igualdad y compromiso empresarial con la no discriminación por género en todos los ámbitos
Personas destinatarias	Todo el equipo humano de la empresa.
Cronograma de implantación	La creación de la marca y su implantación deberá estar concluida en junio de 2022.
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	

Acción 20

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Adecuar la web, los impresos, formularios, comunicaciones, manuales, publicidad... en cuanto al uso de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos (no sexista).
Objetivos que persigue	Implantar el lenguaje no sexista e inclusivo en toda la comunicación on line y de gestión de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se revisarán todos los materiales comunicativos, informativos y publicitarios de la empresa bajo las perspectivas de la igualdad para tratar de depurar posibles errores que reporten ejemplos de lenguaje sexista.
Personas destinatarias	Todo el equipo humano de la empresa y también público externo.
Cronograma de implantación	La revisión de todo el material comunicativo deberá estar concluida en enero 2023.
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	

Acción 21

Área de actuación	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por Razón de Sexo.
Medida	Generar un protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género y víctimas de violencia de género, así como establecer un procedimiento de mediación para la detección de casos con protección de la víctima.
Objetivos que persigue	Poner en marcha los sistemas de protección a las víctimas de acoso laboral y generar una herramienta de prevención de este tipo de casos.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollará un protocolo de actuación cuando se detecte un caso de acoso. El protocolo contendrá las medidas cautelares de protección a la víctima, las de gestión de conflicto y disciplinarias, si así se requieren.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	El protocolo deberá estar concluido en junio de 2022 como fecha máxima, pero siempre procurando que esté lo más inmediatamente posible.
Responsable	Departamento de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	

Acción 22

Área de actuación	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Desarrollo de una acción de información y sensibilización contra el acoso sexual o laboral por razón de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a toda la plantilla ante la posible existencia actual o futura de casos de acoso, dejando claro que siempre hay apoyo a la víctima, que no está sola, que debe denunciar y que la situación no es deseable para la víctima, ni la empresa la quiere tolerar.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una campaña informativa interna anual con carteles, flyers o comunicados donde se explicarán las herramientas de protección ante casos de acoso.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La campaña deberá comenzar a desarrollarse anualmente iniciando entre el segundo y tercer trimestre de este año 2022 su primera edición y repitiéndose cada año.
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	

Acción 23

Área de actuación	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Impulsar una auditoría de salud laboral y ergonomía en el entorno laboral con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo a los empleados y empleadas según condiciones específicas, incorporando especialmente la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Mejorar el bienestar y salud de los empleados y empleadas.
Descripción detallada de la medida	Se realizará un estudio de salud laboral pormenorizado por puesto de trabajo, generando las consideraciones necesarias para mejorar los diferentes espacios y usos.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La revisión de todo el material comunicativo deberá estar concluida en el primer trimestre de 2024.
Responsable	Departamento de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	

Acción 24

Área de actuación	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Desarrollar un protocolo que permita flexibilizar las condiciones de ejecución del desempeño laboral en casos de violencia de género.
Objetivos que persigue	Posibilitar la creación de un entorno estable y seguro para posibles trabajadores/trabajadoras que se encuentren en una situación de riesgo por violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se establecerá un protocolo de medidas que permitan adaptar el desempeño de trabajo de un empleado o empleada a una potencial situación de riesgo. De esta manera, cuando surja un caso, podrán ponerse en marcha las medidas y proteger a la persona para salvaguardarla de las situaciones de peligro ante su agresor/a.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la empresa en riesgo de violencia de género.
Cronograma de implantación	El documento definitivo se quedará completado en el tercer trimestre de 2023.
Responsable	Departamento de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	

Puesta en marcha del Plan de Igualdad

La puesta en marcha del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” de Aditivos Cerámicos S.L. deberá ser impulsada por la dirección de la empresa y respaldada en primera instancia, por las y los integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, asumiendo una gran responsabilidad al participar en dicho órgano de gestión y decisión. Aunque, en definitiva, hacer realidad el cumplimiento de dicho plan es una cuestión de todos y todas las personas de la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones: sala de reuniones
- Material y documentos necesarios.
- Información estadística (datos cualitativos y cuantitativos) separados por género, con el objetivo de visualizar más fácilmente los posibles cambios acaecidos después de la aplicación de las diferentes medidas.
- Facilitar la comunicación transparente de los acuerdos alcanzados: canales habilitados de la empresa.

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan se realizará por anualidades y sus informes servirán, tanto para actualizar las medidas y contemporizarlas, como de antesala de la evaluación definitiva final.

Las personas responsables del seguimiento y evaluación serán los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad o Comisión de Seguimiento o en quienes ellos deleguen en un momento puntual la gestión del seguimiento y evaluación.

En el seguimiento y evaluación de las medidas deberán tenerse en cuenta el cumplimiento de los objetivos y las acciones planteadas que se encuentran en las fichas individuales de cada medida.

Es necesario que todos los datos que se analicen y que aporte la empresa estén desagregados por sexo, de forma que se puedan comparar con los datos del inicio del plan.

Indicadores

Las medidas de intervención incluidas en el presente Plan de Igualdad conllevan per se, los indicadores objetivos que definen cómo valorar que la medida se ha cumplido o no.

Los datos para el análisis de nuestros indicadores deberán definirse en los informes de seguimiento y evaluación. Estos indicadores deberán ser siempre públicos y, por lo tanto, accesibles, comprensibles, específicos, fiables, precisos, sensibles y válidos.

Seguimiento

La realización del seguimiento y evaluación recae sobre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (también llamada en este punto, Comisión de Seguimiento). Para la realización de esta fase del plan fijaremos unas premisas básicas:

- Tener localizadas las medidas cuyo plazo de ejecución (mirar fichas individuales y cronograma) esté dentro del periodo transcurrido hasta la fecha de la reunión.
- La empresa debe facilitar información, por escrito, sobre la puesta en marcha y desarrollo de cada una de estas medidas.
- La información se debe contrastar con el indicador que cada medida tiene establecido y valorar el grado de cumplimiento.

Anexo a este punto definimos el modelo de ficha de seguimiento que tendrá que replicarse para cada una de las medidas propuestas por el presente Plan de Igualdad.

Con los resultados de la fase de seguimiento abordaremos la fase de evaluación y las propuestas de mejora, si las hubiere.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Evaluación

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de esas intervenciones, de forma que sean de utilidad para la toma de decisiones.

Para ello es necesario que la Comisión de Seguimiento recoja y analice la información mediante técnicas y métodos rigurosos que permitan extraer conclusiones sobre el grado de cumplimiento del plan, los escollos aparecidos para su puesta en marcha y cómo subsanarlos.

La evaluación es una parte importante en todo proceso porque:

- La Comisión de Igualdad o Seguimiento será el órgano encargado de realizar la fase de evaluación.
- Sus informes se utilizarán para corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas.
- Ha de ser siempre un proceso riguroso en su metodología, a la vez que participativo en su desarrollo.
- Su acción será amplia y lo más desagregada posible, afectando al conjunto de medidas incluidas en cada plan de igualdad y al máximo número de miembros del equipo y personal de la empresa.
- Sobre todo, tiene que ser útil, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

La evaluación que se realice anualmente deberá cumplir los siguientes objetivos:


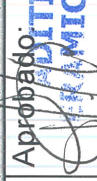
- Medir el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones positivas.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.



Para ello, se realizarán dos tipos de evaluaciones:

- Evaluación continua: Se realizará anualmente y emitirá un informe de cumplimiento de las medidas previstas para el ejercicio transcurrido, con un



análisis de los cumplimientos o incumplimientos y las razones, en este último caso, de por qué no se han ejecutado. El mismo informe contendrá las propuestas de revisión de medidas o corrección de las existentes para conseguir su cumplimiento. Igualmente, estará abierto el documento a incorporar otras propuestas que puedan contribuir a mejorar el clima de igualdad en la empresa.

- Evaluación final: se realizará a la conclusión del Plan en 2025 y su objetivo consistirá en valorar las medidas y estrategias puestas en marcha en los años anteriores. En esta evaluación se realizará una valoración del cumplimiento y propuesta, si fuera necesario, de cara a la redacción de un nuevo documento en pro de la igualdad.

CURSO	DIRIGIDO A	IMPARTIDO POR	CALENDARIO													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
Formación Incoterms 2020	Responsable Exportación	Cámara de Comercio Castellón											1			
Inglés comercial	Técnico comercial	YouTalk			1	1	1						1	1	1	1
Formación general seguridad y salud laboral	Personal nueva incorporación	Unimat prevención	1													
<input type="radio"/> Curso planificado <input checked="" type="radio"/> Curso realizado		Observaciones:	Elaborado:  02/01/2020 Aprobado:  02/01/2020 ADITIVOS CERÁMICOS, S.L. 12209219													

CURSO	DIRIGIDO A	IMPARTIDO POR	CALENDARIO													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
Inglés comercial	Técnico comercial	YouTalk			1☒	1☒	1☒	1☒	1☒	1☒			1☒	1☒	1☒	1☒
Curso carretillas elevadoras	Personal producción	Autoescuela Industrial														4☒
Mejora de la gestión de almacenes, aprovisionamiento y stocks	Responsable de producción	Camara de Comercio Castellón								<input type="checkbox"/>						
<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Curso planificado <input checked="" type="radio"/> Curso realizado 			Observaciones:													
			Elaborado: 						Aprobado: 							
			04/01/2021						04/01/2021							

ADITIVOS CERÁMICOS, S.L.

CURSO	DIRIGIDO A	IMPARTIDO POR	CALENDARIO												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Inglés comercial	Técnico comercial	Externo YouTalk	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Formación APQ	Responsable de producción	Externo Quimacova											<input checked="" type="checkbox"/>		
Inspector propio ITC MIE APQ-10	Responsable de producción	Externo Quimacova											<input checked="" type="checkbox"/>		
Formación 40h PRL	Producción	Externo Unimat				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="radio"/> Curso planificado <input checked="" type="radio"/> Curso realizado		Observaciones:	Elaborado:  03/01/2022 Aprobado:  03/01/2022 ADITIVOS CERÁMICOS, S.L. C.I.F. B-12209219												