

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 18 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Syrsa Automoción, S.L.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Syrsa Automoción, S.L., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 20 de noviembre de 2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 17 de julio de 2019, modificado por la comisión negociadora con fecha 29 de octubre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 18 de diciembre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

ANEXO

II PLAN DE IGUALDAD (2019-2022)

SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.

00169593

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
2. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD: II PLAN DE IGUALDAD SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.
 - 2.1. MARCO LEGAL
 - 2.2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 2.2.1. DATOS DE LA EMPRESA
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 - 3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
 - 3.2. ÍNDICE DE FEMINIDAD
 - 3.3. PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)
 - 3.4. ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN
 - 3.5. BRECHA DE GÉNERO
4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA
 - 4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
5. MOVIMIENTO DE PERSONAS
 - 5.1. ALTAS E INCORPORACIONES
 - 5.2. BAJAS
 - 5.3. PROMOCIONES
6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
 - 6.1. RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR CATEGORÍA
 - 6.2. UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
7. FORMACIÓN CONTINUA
8. RETRIBUCIONES
9. PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZONES DE SEXO Y ACOSO SEXUAL
10. COMUNICACIÓN
11. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDA SYRSA AUTOMOCIÓN
 - ANEXO: DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y MEDIDAS

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En marzo de 2016 se inician las primeras evaluaciones junto con la aplicación de las primeras acciones de inicio del Plan de Igualdad en las diferentes empresas que conforman el Grupo Syrsa. El compromiso adquirido por parte de la Dirección y la persona responsable de RRHH queda manifestado en una reunión inicial con el objetivo de trazar conjuntamente las líneas de actuación, ámbito y alcance de los diferentes planes.

Será la dirección de la empresa Syrsa Automoción, S.L., la que mediante un comunicado informa del objeto, marco legal y ámbito de aplicación del Plan de Igualdad en todas las empresas del grupo. El compromiso del mismo consiste en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del grupo (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). De igual modo, se informa sobre el principio de igualdad como un principio estratégico dentro de la Política de Recursos Humanos, de acuerdo con los principios establecidos en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (La LOIEMH) La Ley andaluza para la promoción de la igualdad de género .

2. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD: II PLAN DE IGUALDAD SYRSA MOTOR, S.L.

2.1. MARCO LEGAL

Es importante reconocer los esfuerzos y logros conseguidos en materia de igualdad a nivel legislativo, político, educativo y, en definitiva, social en los últimos años. Responsables políticos de muy diferente nivel (internacional, europeo, nacional, etc.) han llegado a tomar conciencia de que conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo la Empresa un ámbito especialmente relevante desde que se pueden llevar a cabo estas actuaciones. Integrar esta perspectiva de género en las actuaciones representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrado en las personas.

La igualdad es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es, asimismo, un principio reconocido en la unión Europea. El desarrollo de cambios legislativos en materia de igualdad comienzan en España en 1978 donde queda el **artículo 14 de la Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo pero de una manera más decidida y específica se ha concretado en la última década, con lo que ha conseguido una participación más equilibrada de mujeres y hombres.

Bajo este contexto, son cuatro las referencias legales que merecen ser citadas dentro dl estudio de la situación de igualdad en Syrsa Automoción, S.L., y que dan sentido y justificación al mismo:

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (**la LOIEMH**).

- ✓ La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (**LPIGA**).
- ✓ **Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que tiene como finalidad un doble objetivo: actuar sobre la brecha salarial para garantizar su eliminación y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ En **febrero de 2019** se mantiene la **I reunión anual del Comité de Igualdad de Syrsa Automoción, S.L.**, quedando recogido en acta la nueva designación de los miembros en representación tanto de la Empresa, como de las personas trabajadoras de la misma. De igual modo, se acuerda la creación del nuevo puesto de Agente de Igualdad y se establecen las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Estos acuerdos se concretan en las siguientes acciones de urgente aplicación:
 - Diseño e impartición de un Plan de Formación en materia de igualdad dirigido al Comité de Igualdad y a la nueva agente de Igualdad. Realizado en el mes de marzo de 2019.
 - Revisión del Plan de Igualdad de 2016 con el objetivo de actualizar el diagnóstico con los datos correspondientes a los cuatro últimos años (2015-2018).
 - Establecimiento de la periodicidad de las reuniones del Comité de Igualdad, acordándose una reunión de manera ordinaria, al menos una vez al mes, para el óptimo seguimiento de las acciones recogidas en el presente estudio: **II Plan de Igualdad Syrsa Automoción, S.L.**

2.2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad Syrsa Automoción, S.L. definirá las estrategias y prácticas que se tengan que adoptar para la consecución de los objetivos fijados y contendrán asimismo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación sobre las áreas objeto de estudio tales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, y formación, retribución y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Será nuestra prioridad la responsabilidad de arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razones de sexo en el trabajo para dar cauce a las eventuales denuncias o reclamaciones que pudieran formularse.

Las medidas propuestas serán aplicadas, a través de acciones concretas con los siguientes objetivos:

- ✓ Introducir e impulsar los principios de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, es decir, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.
- ✓ Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o discriminación de cualquier tipo.
- ✓ Actuar sobre la brecha salarial y garantizar toda eliminación de brecha por cuestión de género.
- ✓ Facilitar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de nuestros trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.
- ✓ Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, especialmente a los mandos, fomentando la valoración y el predominio de los méritos de la persona sin distinción alguna de sexo.

- ✓ Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el seno de la sociedad.

Es por ello que el conjunto de los datos facilitados para su estudio, así como el diseño de estrategias y medidas mantienen desde el principio hasta el fin un espíritu realista, factible y transparente y será firmado en el mes de agosto de 2019.

2.2.1. DATOS DE LA EMPRESA

SYRSA AUTOMOCIÓN S.L.	CIF B-91364737
TIPO DE ENTIDAD	PRIVADA
ÁMBITO DE ACTIVIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
SECTOR DE ACTIVIDAD	COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHICULOS
SEDE CENTRAL	SEVILLA
PLANTILLA	MÁS DE 250
MUJERES	73
HOMBRES	287
Empresa registrada en el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación).	

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

A lo largo de todo el texto, la información cuantitativa se organiza en tablas de porcentajes y gráficos a las que se han incorporado los indicadores específicos de los diagnósticos de género. En concreto se han incorporado los siguientes indicadores:

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN (ID)

Es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría. Se trata de un indicador para valorar los desequilibrios entre los sexos en una categoría y aporta información sobre la distribución global de la plantilla.

Se considera que en una categoría la distribución es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%, lo que representamos con el símbolo **✓**, en el caso contrario se representará con el símbolo **✗**. En ciertas imágenes o tablas donde el resultado a favor de los hombres es reiterado, se ha omitido la utilización del símbolo para evitar la saturación visual.

BRECHA DE GÉNERO (BG)

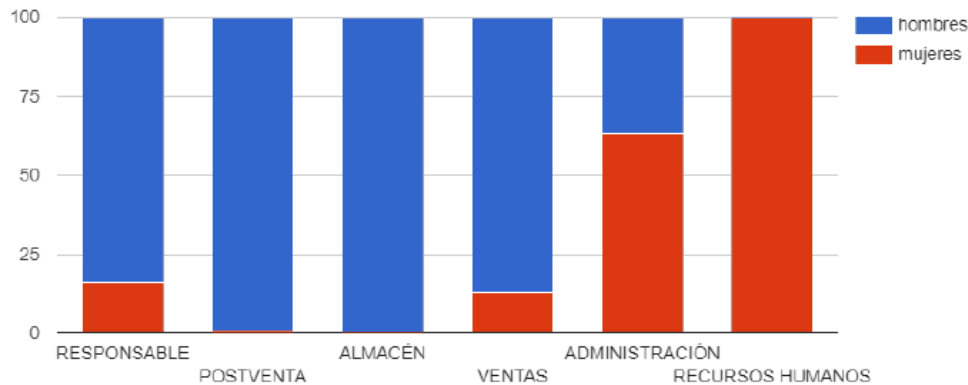
Es la diferencia entre los ID de mujeres y de hombres en la categoría de una variable, siendo la unidad media el %. Cuando BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos legales. Los valores por debajo a -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada).

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN (ICm e ICh)

ICm es el porcentaje de una categoría con respecto al total de mujeres en el colectivo que se trate; por ejemplo, el porcentaje de mujeres administrativas sobre el total de mujeres de Syrsa.

Ich es el porcentaje de hombres de una categoría con respecto al total de hombres en el colectivo que se trate. Estos indicadores toman como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre categorías de un mismo colectivo, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la prevalencia de “los techos de cristal”.

3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS



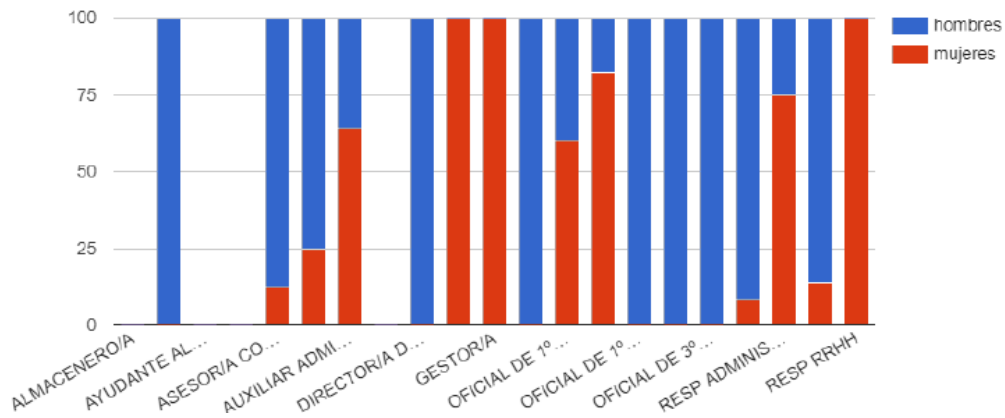
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	TOTAL	D %	TOTAL	D %	
RESPONSABLE	3	16 %	16	84 %	19
POSTVENTA	1	1 %	127	99 %	128
ALMACÉN	0	0 %	31	100 %	31
VENTAS	12	13 %	80	87 %	92
ADMINISTRACIÓN	96	63 %	33	37 %	89
RECURSOS HUMANOS	1	100 %	0	0 %	1
TOTAL:	73	20 %	287	80 %	360

D: Índice de distribución.
 N° de mujeres/hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

Los datos de la tabla y gráfico muestran una representación desequilibrada en todas las áreas a favor de los hombres excepto en administración y recursos humanos, siendo favorable a la representación de mujeres superando el 60% en las dos áreas. La razón de esta tendencia es debido a la segregación horizontal del mercado

laboral donde se observan mayor concentración de mujeres en puestos de administración, gestión y back office en general.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	TOTAL	D %	TOTAL	D %	
ALMACENERO/A	0	0 %	0	0 %	0
ALMACENERO/A A	0	0 %	23	100 %	23
AYUDANTE ALMACENERO	0	0 %	0	0 %	0
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0 %	0	0 %	0
ASESOR/A COMERCIAL A	8	12 %	58	88 %	66
ASESOR/A COMERCIAL B	4	25 %	12	75 %	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	64 %	13	36 %	36
BECARIO/A	0	0 %	0	0 %	0
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	0 %	3	100 %	3
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	100 %	0	0 %	1
GESTOR/A	2	100 %	0	0 %	2
JEFE/A DE PERSONAL	0	0 %	1	100 %	1
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	60 %	8	40 %	20
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	82 %	3	18 %	17
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	31	100 %	31
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	39	100 %	39
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	28	100 %	28
RECEPTOR/A	1	8 %	11	92 %	12
RESP ADMINISTRACIÓN	3	75 %	1	25 %	4
RESP OPERATIVO	4	14 %	25	86 %	29
RESP RRHH	1	100 %	0	0 %	1
TOTAL:	73	22 %	256	78 %	329

D: índice de distribución.

Nº de mujeres|hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

Los datos de la tabla y gráfico muestran el porcentaje de concentración equilibrada en la categoría personal oficial de 1º administrativo y auxiliar administrativo. Ligera tendencia hacia el equilibrio en la categoría profesional comercial B favorable al porcentaje de hombres en un 75% frente a un 25% representado por mujeres.

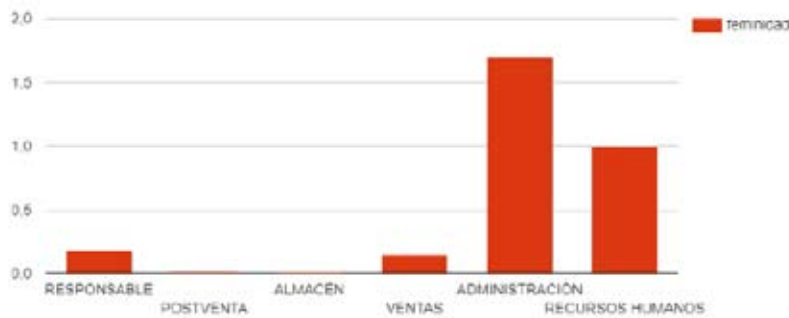
Alto porcentaje de mujeres en la categoría profesional Oficial 2º administrativo debido a la segregación horizontal del mercado laboral.

Concentración absoluta a favor de la mujer en las categorías de dirección corporativa, responsable de recursos humanos y gestores/as. Donde en esta tendencia se evidencia la facilitación y acceso a mujeres de la Empresa a categorías profesionales de responsabilidad con la promoción y/o creación de nuevos puestos para este fin ya contemplados en el I Plan de Igualdad de Syrsa Automoción, S.L., firmado en 2016.

Infrarrepresentación de mujeres, siendo favorablemente absoluta para hombres en las categorías de dirección de centro y jefe/a de personal. De igual modo, es inexistente la presencia de mujeres en todas las categorías del área de chapa y pintura.

3.2. ÍNDICE DE FEMINIDAD

Por ÁREAS Y DEPARTAMENTOS:



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	F
	TOTAL	TOTAL		
RESPONSABLE	3	16	19	0,19
POSTVENTA	1	127	128	0,01
ALMACÉN	0	31	31	0,00
VENTAS	12	80	92	0,15
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	1,70
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	1,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	0,25

F: Índice de feminidad.

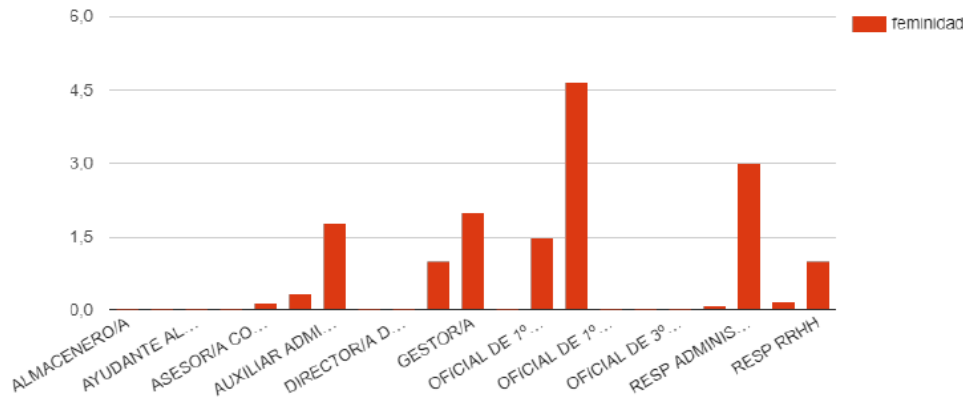
Valor=1: equidad

Valores por encima de 1: más mujeres que hombres

Valores por debajo de 1: más hombres que mujeres

Exceptuando el dato de recursos humanos con un índice de feminidad de 1,00 -que representa el valor de equidad- existe un claro desequilibrio entre el departamento de administración, compuesto por más mujeres que hombres, y el resto de departamentos evaluados (con valores muy por debajo de 1 no llegando a 0,20 puntos). El índice de feminidad total está lejos del valor de equidad de género.

Por nivel jerárquico:



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	F	TOTAL	F	TOTAL	F
ALMACENERO/A	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ALMACENERO/A A	0	0,00	23	0,00	23	0,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0,00	0	0,00	0	0,00
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ASESOR/A COMERCIAL A	8	0,14	58	0,09	66	0,14
ASESOR/A COMERCIAL B	4	0,33	12	0,09	16	0,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	1,77	13	0,09	36	1,77
BECARIO/A	0	0,00	0	0,00	0	0,00
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	0,00	3	0,00	3	0,00
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	1,00	0	0,00	1	1,00
GESTOR/A	2	2,00	0	0,00	2	2,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	0,00	1	0,00	1	0,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	1,50	8	0,10	20	1,50
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	4,67	3	0,09	17	4,67
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	31	0,00	31	0,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	39	0,00	39	0,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	28	0,00	28	0,00
RECEPTOR/A	1	0,09	11	0,08	12	0,09
RESP ADMINISTRACIÓN	3	3,00	1	0,03	4	3,00
RESP OPERATIVO	4	0,16	25	0,08	29	0,16
RESP RRHH	1	1,00	0	0,00	1	1,00
TOTAL:	73	0,29	256	0,08	329	0,29

En cuanto al estudio del índice de feminidad por nivel jerárquico se observa como el valor total asciende ligeramente con respecto a la evaluación por áreas y departamentos evaluado en el apartado anterior. Este hecho se debe fundamentalmente a:

- ✓ A los puestos equitativos de responsable de recursos humanos y de dirección corporativa, ambos ocupados por mujeres, y al puesto de gestor/a superando el valor de equidad favorable a la mujer.
- ✓ El alto índice de feminidad está representado en diferentes puestos dentro del área de administración, siendo el total más alto en la categoría de oficial de 2º administrativo, seguido del puesto de responsable de administración que representa un valor de 3 sobre 1. Los puestos de oficial 1º de administración y

auxiliar administrativo se van acercando a los valores de equidad, contando con mayor número de mujeres en el puesto de auxiliar respecto al oficial administrativo.

Tras esta lectura se observa como los departamentos de gestión, administración y/o back office están claramente feminizados, contrastando con la infrarrepresentación de la mujer en puestos relacionados con el mantenimiento y reparación de vehículos como es la inexistencia en todas las categorías de chapa/pintura/mecánica.

Este comportamiento es un ejemplo recurrente en las empresas que conforman este sector, y en definitiva, es un reflejo circunstancial dentro del mercado laboral actual. Dentro de las acciones recogidas en el anterior plan, y las que se recogen en el presente, está el aumentar el índice de feminidad acorde a la oferta actual dentro del sistema educativo de la Formación Profesional actual.

3.3. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

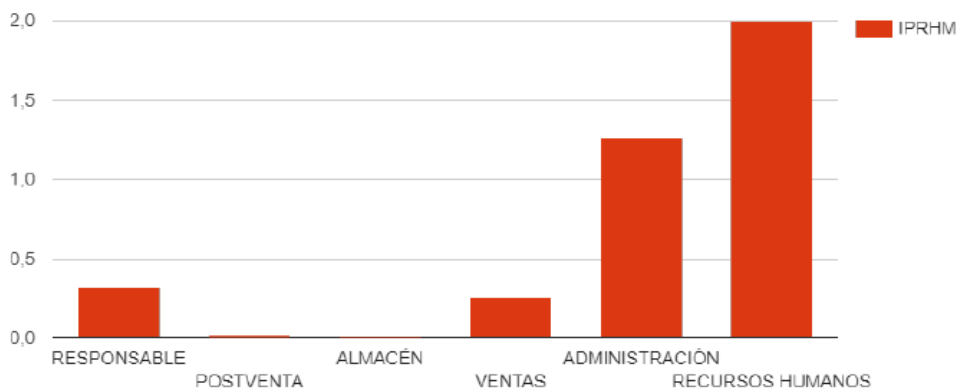
“Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)”, indicador donde se evalúa el impacto de género definido por la fórmula:

$$\text{IPRHM} = [(M-H)/(M+H)]+1$$

En la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, (esto es: en una situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a la unidad. Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que **se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total**. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos.

En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20, y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

IPRHM POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	C %
RESPONSABLE	3	16	19	0,32
POSTVENTA	1	127	128	0,02
ALMACÉN	0	31	31	0,00
VENTAS	12	80	92	0,26
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	1,26
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	2,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	0,41

IPRHM: Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres

$((M-H) / (M+H)) + 1$ [M,H, totales de mujeres/hombres]

Paridad: 1 (entre 0,80 y 1,20 : dentro de los límites de representación equilibrada)

Entre 1,20 y 2 : mayoría de mujeres

Entre 1 y 1,20 : mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada

Entre 0,80 y 1 : mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada

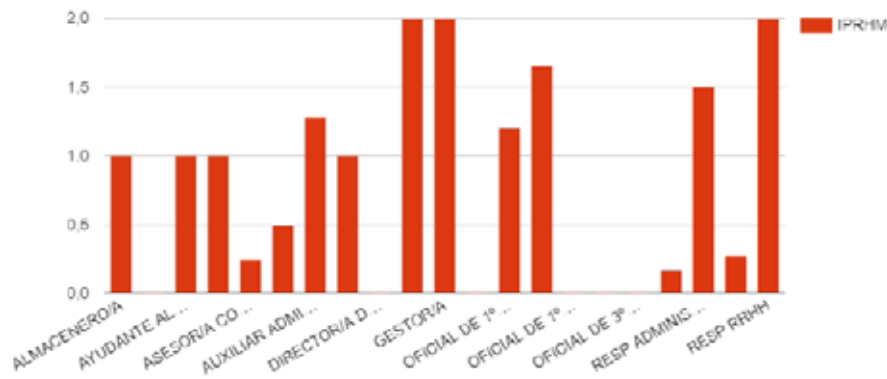
Entre 0 y 0,80 : mayoría de hombres

Tras analizar los datos gráficos y numéricos y siguiendo los valores establecidos para la evaluación de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, concluimos:

- ✓ Los valores entre 1,20 y 2 correspondientes al departamento de recursos humanos y administración representan mayoría de mujeres respecto a hombres (este último dentro de los límites de representación equilibrada).
- ✓ Entre 0 y 0,80 son valores que representan sobrerrepresentación masculina correspondiente a los siguientes departamentos: responsable, postventa, almacén y ventas.

La representación total de la plantilla es desequilibrada favorable a los hombres lejos del límite de representación equilibrada.

IPRHM POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	IPRHM	TOTAL	IPRHM	TOTAL	IPRHM
ALMACENERO/A	0	0	0	0	0	1,00
ALMACENERO/A A	0	0	23	0	23	0,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0	0	0	0	1,00
VENDEDORA ALMACÉN	0	0	0	0	0	1,00
ASESORIA COMERCIAL A	8	0,24	58	0,24	66	0,24
ASESORIA COMERCIAL B	4	0,50	12	0,50	16	0,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	1,28	13	1,28	36	1,28
BECARIO/A	0	0	0	0	0	1,00
DIRECTORA DE CENTRO	0	0	3	0,00	3	0,00
DIRECTORA CORPORATIVO/A	1	2,00	0	2,00	1	2,00
GESTORA/A	2	2,00	0	2,00	2	2,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	0,00	1	0,00	1	0,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	1,20	8	1,20	20	1,20
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	1,65	3	1,65	17	1,65
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	31	0,00	31	0,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	39	0,00	39	0,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0,00	28	0,00	28	0,00
RECEPTORA/A	1	0,17	11	0,17	12	0,17
RESP ADMINISTRACIÓN	3	1,50	1	1,50	4	1,50
RESP OPERATIVO	4	0,28	25	0,28	29	0,28
RESP RRHH	1	2,00	0	2,00	1	2,00
TOTAL:	73	0,44	256	0,44	329	0,44
	22 %		78 %			

Los valores entre 1,20 y 2 son el resultado de categorías profesionales con representación mayoritaria de mujeres como se observa en: responsable RRHH, responsable de administración, oficial de 2º administrativo, directora corporativa y gestora. En la categoría de auxiliar administrativo se observa una ligera tendencia hacia los límites de representación equilibrada.

Entre 1 y 1,20 es un valor que corresponde a mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada como se observa en la categoría de oficial 1º administrativo.

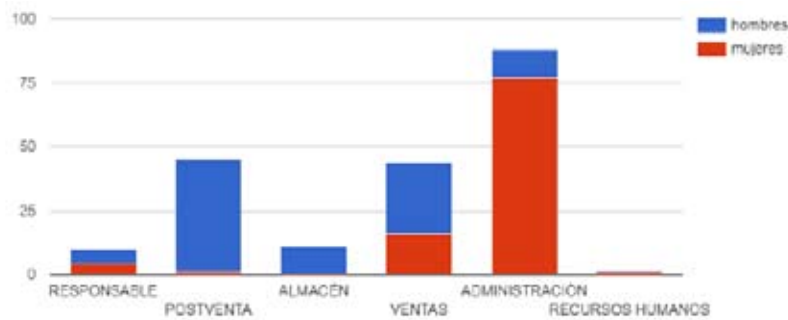
Entre 0 y 0,80 valores que representan la mayoría de hombres como se observa en todas las categorías dentro del área de chapa/pintura/mecánica (oficial de 1º, oficial de 2º y oficial de 3º) y la correspondiente a jefe de personal.

La representación total de la plantilla es desequilibrada favorable a los hombres lejos del límite de representación equilibrada.

* El valor 1 en los datos analizados de esta tabla y gráfico corresponden a categorías sin personal con lo que no refleja el valor de paridad.

3.4. ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS



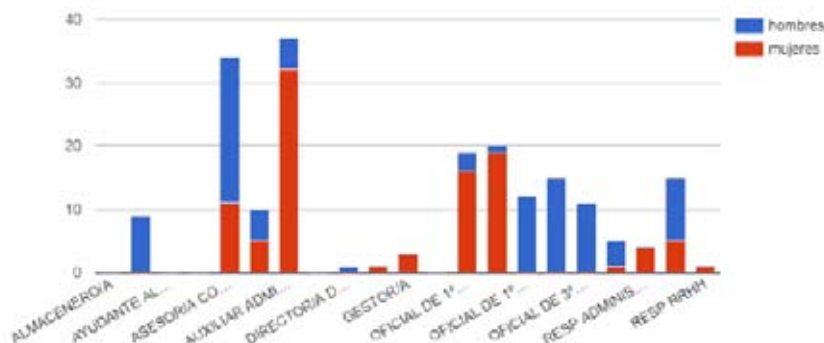
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	C %	TOTAL	C %	TOTAL	C %
RESPONSABLE	3	4 %	16	6 %	19	5 %
POSTVENTA	1	1 %	127	44 %	128	36 %
ALMACÉN	0	0 %	31	11 %	31	9 %
VENTAS	12	16 %	80	28 %	92	26 %
ADMINISTRACIÓN	56	77 %	33	11 %	89	25 %
RECURSOS HUMANOS	1	1 %	0	0 %	1	0 %
TOTAL:	73	20 %	287	80 %	360	

C: Índice de concentración.
 N° de mujeres/hombres en una categoría / Total de mujeres/hombres x 100

En la gráfica y tabla a evaluar se ha representado la concentración por sexos del total de mujeres y hombres de cada departamento y área. En ella se observa un alto índice de concentración femenina en el área de administración donde el índice de concentración femenina es de un 77% frente al 11% de representación masculina.

A continuación, desglosaremos los datos por categoría profesional para hacer un análisis más pormenorizado de la concentración por sexos.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO



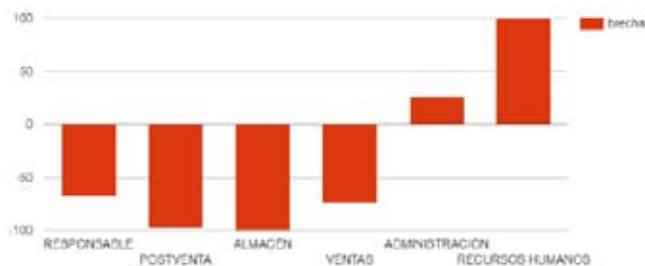
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	C %	TOTAL	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0	0 %	0	0 %	0	0 %
ALMACENERO/A A	0	0 %	23	9 %	23	7 %
AYUDANTE ALMACENERO	0	0 %	0	0 %	0	0 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0 %	0	0 %	0	0 %
ASESOR/A COMERCIAL A	8	11 %	58	23 %	66	20 %
ASESOR/A COMERCIAL B	4	5 %	12	5 %	16	5 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	32 %	13	5 %	36	11 %
BECARIO/A	0	0 %	0	0 %	0	0 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	0 %	3	1 %	3	1 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	1 %	0	0 %	1	0 %
GESTOR/A	2	3 %	0	0 %	2	1 %
JEFE/A DE PERSONAL	0	0 %	1	0 %	1	0 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	16 %	8	3 %	20	6 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	19 %	3	1 %	17	5 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	31	12 %	31	9 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	39	15 %	39	12 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	28	11 %	28	9 %
RECEPTOR/A	1	1 %	11	4 %	12	4 %
RESP ADMINISTRACIÓN	3	4 %	1	0 %	4	1 %
RESP OPERATIVO	4	5 %	25	10 %	29	9 %
RESP RRHH	1	1 %	0	0 %	1	0 %
TOTAL:	73	22 %	256	78 %	329	

De todos los datos a evaluar a partir del gráfico y la tabla en este apartado, merece especial atención el siguiente resultado:

Si profundizamos en el área y/o departamento de administración, aunque las mujeres constituyen el 77% de personal como hemos visto en el apartado anterior, en el desglose por categoría profesional vemos como el índice de concentración femenina va aumentando a medida que va descendiendo la categoría profesional. Sin embargo, en el caso de concentración masculina siendo el índice de concentración masculina del 11% (exceptuando la categoría de responsable que favorece a las mujeres) se produce el efecto inverso, es decir, el porcentaje de concentración va aumentando a medida que se asciende de categoría profesional. Esta lectura es un claro ejemplo de la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones (techo de cristal) muy recurrente en las empresas del sector.

3.5. BRECHA DE GÉNERO

POR AREA/DEPARTAMENTO



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	BRECHA
RESPONSABLE	3	16	19	-88,42
POSTVENTA	1	127	128	-98,44
ALMACÉN	0	31	31	-100,00
VENTAS	12	80	92	-73,91
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	25,84
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	100,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	-59,44

BRECHA: Brecha de género.

Tasa X% de mujeres en una categoría - Tasa X% de hombres en la misma categoría
Tasa X% -> N° de mujeres/hombres / n° total personas * 100 (en cada categoría)

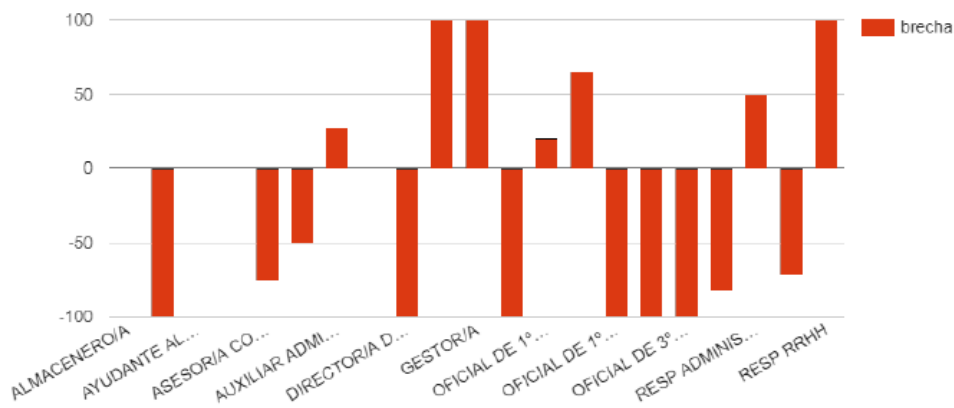
Atendiendo a los resultados gráficos vemos como todos los departamentos están representados en valores negativos por debajo del eje de abscisas exceptuando los departamentos de administración y recursos humanos.

En cuanto a la evaluación de los datos contemplados en la tabla, no se observa ningún valor de paridad, que en este caso atendería a un valor "0". Las desviaciones negativas desfavorable a las mujeres superan en todos los departamentos al - 50% siendo incluso del -100% como en el caso de almacén que indica la inexistencia de mujeres en el departamento o del -98% en postventa.

Los valores positivos a favor de las mujeres los observamos en recursos humanos (departamento compuesto sólo por una persona) siendo del 100% y administración con el 25,84%.

La brecha de género total de la plantilla es del -59,44% muy lejos del valor de paridad.

BRECHA DE GÉNERO POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	BRECHA
ALMACENERO/A	0	0	0	0,00
ALMACENERO/A A	0	23	23	-100,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0	0	0,00
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0	0	0,00
ASESOR/A COMERCIAL A	8	58	66	-75,76
ASESOR/A COMERCIAL B	4	12	16	-50,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	13	36	27,78
BECARIO/A	0	0	0	0,00
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	3	3	-100,00
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	0	1	100,00
GESTOR/A	2	0	2	100,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	1	1	-100,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	8	20	20,00
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	3	17	64,71
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	31	31	-100,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	39	39	-100,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	28	28	-100,00
RECEPTOR/A	1	11	12	-83,33
RESP ADMINISTRACIÓN	3	1	4	50,00
RESP OPERATIVO	4	25	29	-72,41
RESP RRHH	1	0	1	100,00
TOTAL:	73 22 %	256 78 %	329	-55,62

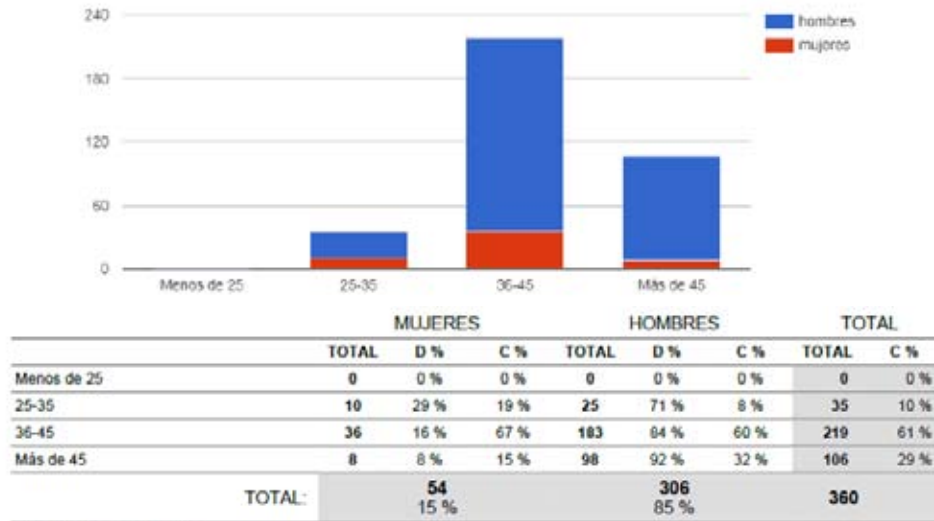
Atendiendo a los resultados gráficos y los valores de la tabla se observa que de las 16 categorías profesionales evaluadas, 10 categorías profesionales son infrarrepresentada por mujeres, siendo los siguientes resultados

- ✓ La brecha salarial del -100% en todas las categorías del área de chapa/pintura/mecánica, del -72,41% en la categoría de responsable operativo y -83% en la de receptor/a. Hecho que ratifica una vez más la masculinización de los departamentos técnicos de la empresa acorde al tejido empresarial del sector de la automoción.
- ✓ Otro de los datos a tener en cuenta en el análisis de la brecha de género es que, en los puestos de responsable de RRHH, responsable corporativo y gestora, el valor es del 100% positivo favorable a la mujer. Este hecho evidencia la aplicación de una de las medidas urgentes de igualdad del plan anterior (2016) de incorporar a mujeres en puestos de responsabilidad con el objetivo de eliminar el techo de cristal, y por lo tanto, disminuir la brecha de género global de la plantilla. No obstante, son 4 categorías superiores en las que sigue existiendo brecha salarial en detrimento de las mujeres (responsable operativo, receptor/a, jefe de personal y director de centro).
- ✓ En cuanto a la brecha total de la plantilla es del -59,44% aún lejos del valor de paridad ha disminuido ligeramente con respecto a los datos del diagnóstico anterior del año 2016 siendo la brecha de un -70%.

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

POR EDAD



C: índice de concentración.
D: índice de distribución.

El porcentaje más alto de los índices evaluados tanto de hombres como de mujeres se establece en franja de 36-45 años.

Dm: índice de distribución de mujeres aumenta a medida que disminuye la franja de edad lo que evidencia un dato favorable promovido por la implantación de acciones dentro de las estrategias de selección que favorecen a la incorporación del género menos representado, en este caso, la mujer. La aplicación de estas medidas impacta favorablemente en la tendencia ascendente hacia el equilibrio global de la plantilla. En cuanto al **Dh, índice de distribución de hombres**, el porcentaje mayor se sitúa en la franja de **más de 45 años de edad**, hecho que evidencia la progresiva incorporación de mujeres a través de las estrategias de contratación con perspectiva de género que se está llevando a cabo en la Compañía.

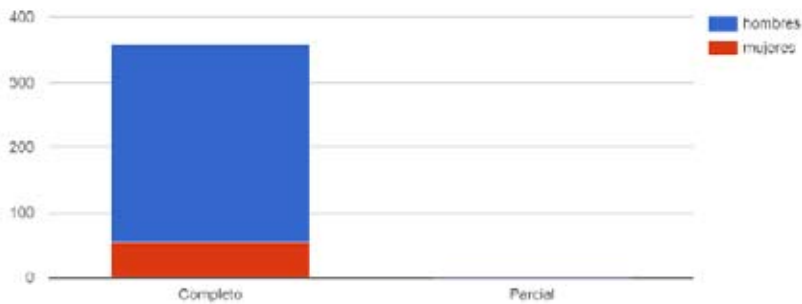
Cm: el mayor índice de concentración de mujeres se sitúa en la franja de 36-45 años ya que 36 mujeres de un total de 54 se concentran en dicha franja de edad. Contrastando este dato con el **Ch, índice de concentración masculina de esta misma franja**, es un porcentaje favorable a la concentración de la mujer. Aun así, los datos globales distan mucho de los valores legales de equilibrio y paridad.

POR JORNADA LABORAL



Toda la plantilla hombres y mujeres de Syrsa Automoción, S.L. disfruta de jornada continua correspondiendo los porcentajes evaluados a través del gráfico con el porcentaje de hombres y mujeres que componen la plantilla de Syrsa.

POR TIEMPO DE TRABAJO



Toda la plantilla de Syrsa Automoción, hombres y mujeres trabajan a tiempo completo y los valores que aparecen representados en el gráfico (54 mujeres y 306 hombres) se corresponden con el porcentaje total de distribución de la plantilla desagregada por sexo (15% de mujeres y 85% de hombres).

POR TIPO DE CONTRATO

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Indefinido	36	15 %	49 %	207	85 %	72 %	243	68 %
Eventual por Circunstancias de la Producción	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
Obra o servicio determinado	31	30 %	42 %	72	70 %	25 %	103	29 %
Interinidad	3	60 %	4 %	2	40 %	1 %	5	1 %
Prácticas	1	100 %	1 %	0	0 %	0 %	1	0 %
Formación	2	50 %	3 %	2	50 %	1 %	4	1 %
TOTAL:		73	20 %		287	80 %	360	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

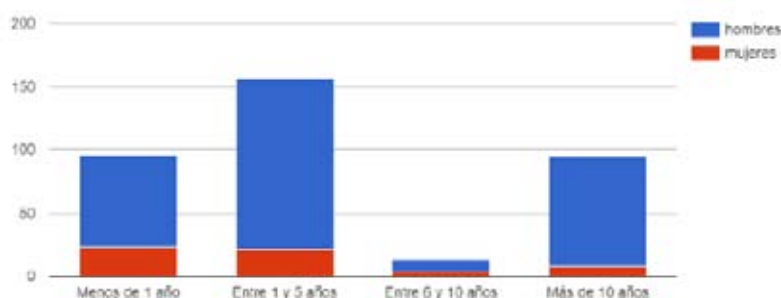
La mayoría de los contratos dentro de la política de la gestión de personas en Syrsa Automoción son indefinidos. Siendo el porcentaje de **ICm alto**, ya que 36 de las 73 mujeres en plantilla están contratadas indefinidamente descendiendo la proporción en el resto de tipos de contratos. En cuanto **Dm, la distribución de mujeres** por tipo de contrato en relación con el total de la plantilla aumenta con respecto a la **Dh, distribución de hombres**, en los contratos de interinidad y prácticas.

La contratación eventual por circunstancias de producción es 100% en hombres debido a los picos de trabajo propios de los departamentos con menor representación de mujeres en la empresa.

Se observan valores de paridad en los contratos de formación siendo del 50% en hombres y mujeres y del 100% de contratación de una mujer en prácticas.

Los datos facilitados no evidencian caso de discriminación directa e indirecta en ambos sexos.

POR ANTIGÜEDAD



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 1 año	23	24 %	43 %	73	76 %	24 %	96	27 %
Entre 1 y 5 años	21	13 %	39 %	136	87 %	44 %	157	44 %
Entre 6 y 10 años	3	23 %	6 %	10	77 %	3 %	13	4 %
Más de 10 años	7	7 %	13 %	87	93 %	28 %	94	26 %
TOTAL:		54		306			360	
		15 %		85 %				

C: Índice de concentración.

D: Índice de distribución.

El porcentaje de **Cm** va disminuyendo a medida que avanza la antigüedad, hecho que se explica, de igual modo que en el análisis de la distribución de la plantilla por edad, por el aumento de incorporaciones de mujeres en los últimos años. De igual modo los mayores índices de concentración de hombres se encuentran en las franjas de menor antigüedad, debido a nuevas estrategias y cambios organizativos recientes. No obstante, los valores de concentración de hombres y mujeres distan mucho del concepto legal de paridad y equidad.

En los índices de distribución de hombres, que son porcentajes respecto a la plantilla global (mujeres y hombres), se observa una tendencia menos cambiante en todas las franjas de antigüedad, siendo la mayor distribución de hombres en la de más de 10 años. Este hecho, junto a que el porcentaje más bajo es en las nuevas incorporaciones nos informa sobre ligeros cambios en las estrategias de contratación con perspectiva de género.

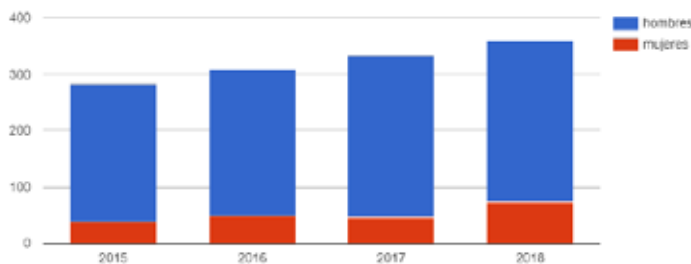
POR NIVELES DE ESTUDIO

Diagnóstico:

- ✓ Se realizó un estudio estadístico pormenorizado por categoría profesional desagregado por sexo acorde a los valores del **ICmh** (índices de concentración de mujeres y hombres) y del **IDmh** (índice de distribución de mujeres y hombres).
- ✓ En todas las categorías profesionales evaluadas, el porcentaje de hombres y mujeres por nivel de estudios son muy equilibrados, con lo que no hay evidencia de discriminación directa e indirecta quedando de manifiesto la aplicación de los principios de igualdad y equidad en los procesos de contratación de personas.

5. MOVIMIENTO DE PERSONAL

5.1. ALTAS E INCORPORACIONES



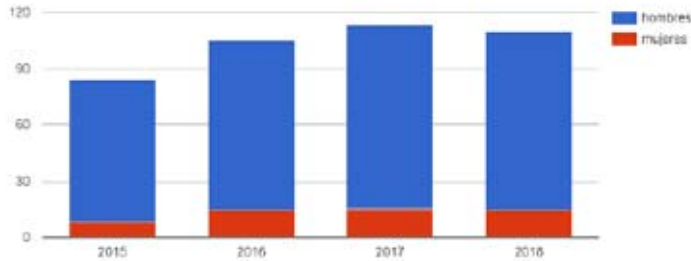
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	37	13 %	18 %	246	87 %	23 %	283	22 %
2016	49	16 %	24 %	260	84 %	24 %	309	24 %
2017	46	14 %	22 %	287	86 %	27 %	333	26 %
2018	73	20 %	36 %	287	80 %	27 %	360	28 %
TOTAL:	205	16 %		1.080	84 %		1.285	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

Los datos gráficos y valores de la tabla corresponden a la evolución de altas e incorporaciones de los últimos 4 años (2015-2018). Los porcentajes totales de hombres y mujeres de incorporaciones directas distan mucho de la representación de género equilibrada. No obstante, estos datos coinciden con los porcentajes de representación de ambos sexos de la plantilla global de la empresa.

Partiendo de esta generalidad, la evolución de los datos de contratación directa de mujeres y hombres muestra un comportamiento ascendente similar, siendo los datos, tanto de incorporaciones de mujeres, como de hombres favorables en cuanto a que su evolución desde el año 2015 asciende hasta el último año evaluado (2018).

5.2. BAJAS



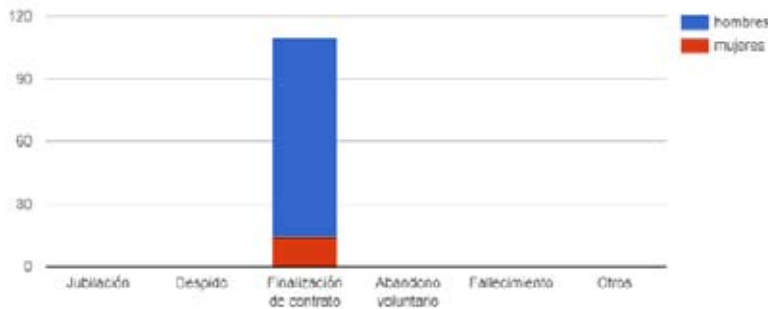
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	8	10 %	16 %	76	90 %	21 %	84	20 %
2016	14	13 %	27 %	91	87 %	25 %	105	25 %
2017	15	13 %	29 %	98	87 %	27 %	113	27 %
2018	14	13 %	27 %	96	87 %	27 %	110	27 %
TOTAL:	51	12 %		361	88 %		412	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

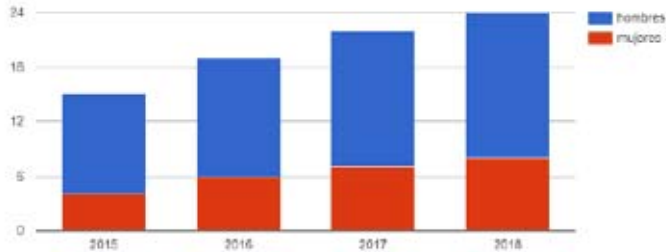
En cuanto a la evolución de bajas de hombres y mujeres, se puede afirmar que su comportamiento es estable e igualitario, ligeramente ascendente en ambos casos a lo largo de los últimos cuatro años evaluados. Siendo la brecha de representación total coincidente con los porcentajes de representación de ambos sexos de la plantilla global de la empresa.

MOTIVO DE LAS BAJAS

El 100% de las bajas analizadas en mujeres y hombres (2015-2018) han sido por finalización de contrato. Las bajas de mujeres suponen un 13% con respecto al 87% de hombres. Estos valores coinciden con las proporciones de representación de género global de la plantilla. No existe evidencia de comportamientos discriminatorios.



5.3. PROMOCIONES

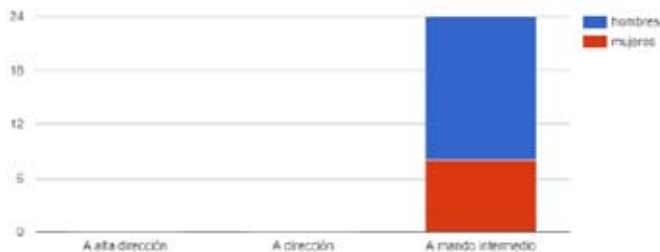


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	4	27 %	16 %	11	73 %	20 %	15	19 %
2016	6	32 %	24 %	13	68 %	24 %	19	24 %
2017	7	32 %	28 %	15	68 %	27 %	22	28 %
2018	8	33 %	32 %	16	67 %	29 %	24	30 %
TOTAL:	25	31 %		55	69 %		80	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

El porcentaje total de promociones de mujeres es del 31% frente al 69% de los hombres. No obstante, atendiendo al índice de concentración, tanto en hombres como en mujeres se observa una evolución ascendente y equilibrada entre sexos.

DESTINO DE LAS PROMOCIONES



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
A alta dirección	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
A dirección	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
A mando intermedio	8	33 %	100 %	16	67 %	100 %	24	100 %
TOTAL:	8	33 %		16	67 %		24	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

El 100% de las promociones de hombres y mujeres se han producido hacia la categoría de mandos intermedios, siendo el porcentaje de mujeres del 33% frente al 67% de hombres. Datos, que aunque siguen siendo favorables a la promoción de hombres, superan la brecha general de género de la plantilla.

TIPO DE PROMOCIONES

El 100% de las promociones realizadas tanto en hombres como en mujeres han sido a través de una prueba específica. No se evidencian comportamientos discriminatorios.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Por prueba objetiva	8	33 %	100 %	16	67 %	100 %	24	100 %
Por antigüedad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Por decisión de la empresa	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Promoción salarial sin cambio de categoría	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Vinculada a movilidad geográfica	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:	8	33 %		16	67 %		24	

C: Índice de concentración.

D: Índice de distribución.

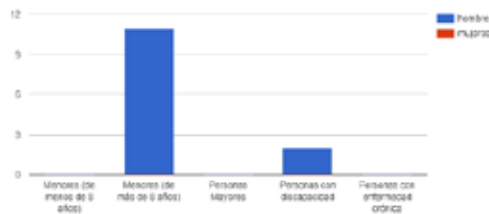
6. MEDIDAD DE CONCILIACIÓN

6.1. RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR CATEGORÍA

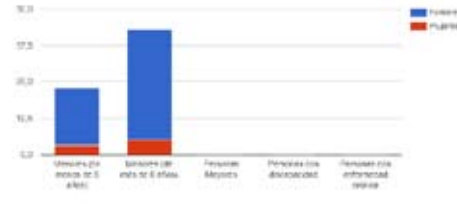
A continuación, presentamos los datos gráficos de las responsabilidades familiares por categoría profesional y por sexo de los datos recogidos en el último año.

Se observa, exceptuando en la categoría de almacenero, que la responsabilidad familiar mayoritaria de hombres y mujeres de la empresa, independientemente de la categoría profesional y sexo, está concentrada en el cuidado de menores de menor de 8 años y mayor de 8 años, siendo ligeramente mayor la concentración en el cuidado de mayor de 8 años acorde con la edad media de la empresa.

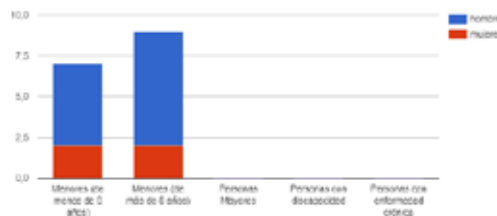
1. Almacenero



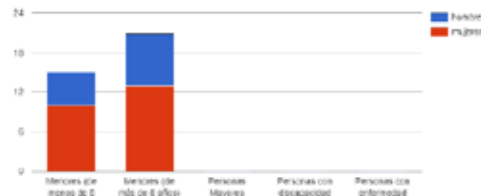
2. Asesor comercial A



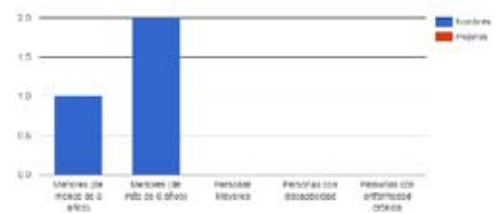
3. Asesor comercial B



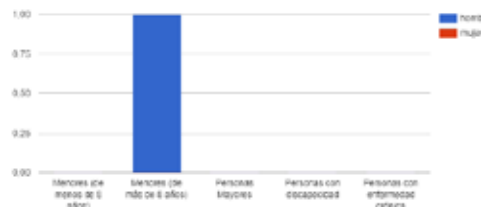
4. Auxiliar administrativo



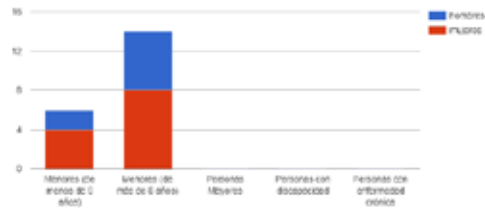
5. Director de centro



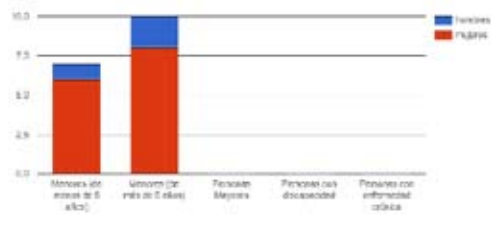
6. Jefe de personal



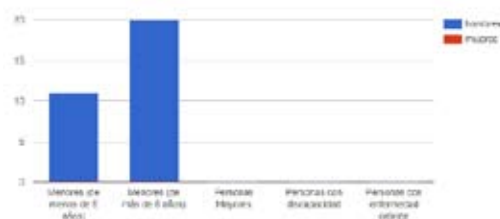
7. Oficial de 1º administrativo



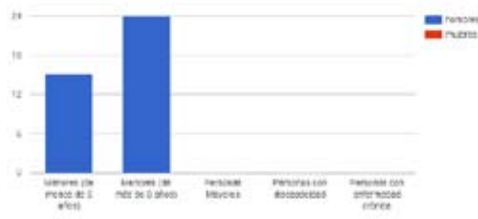
8. Oficial de 2º administrativo



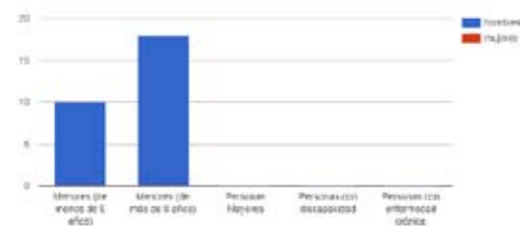
9. Oficial de 1º chapa y pintura/mec



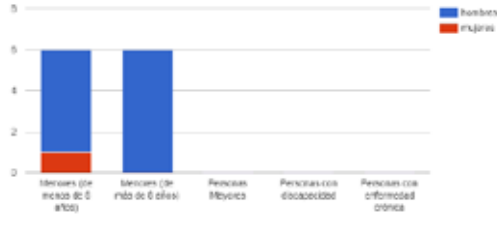
10. Oficial de 2º chapa y pintura/mec



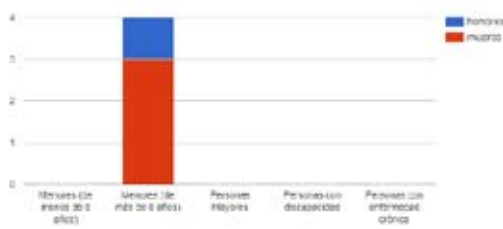
11. Oficial de 2º chapa y pintura/mec



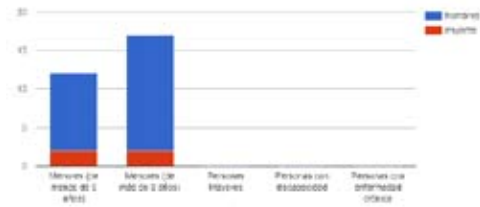
12. Receptor/a



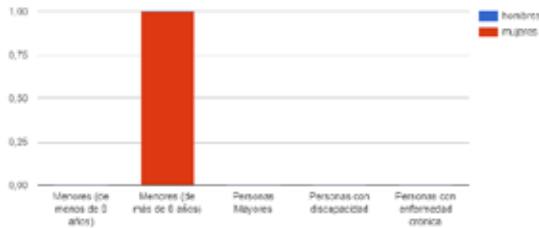
13. Responsable admon.



14. Responsable operativo

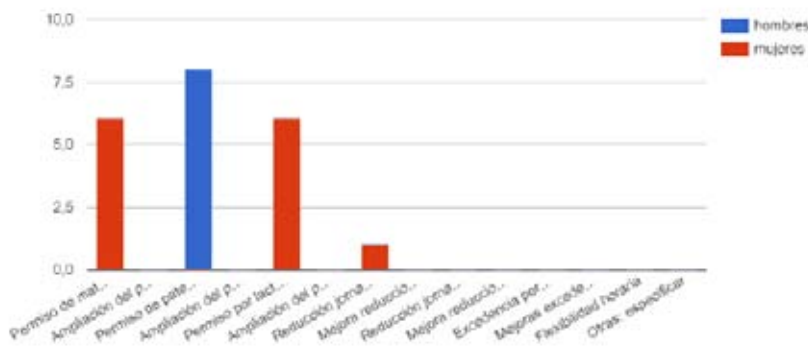


15. Responsable RRHH



6.2. UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las responsabilidades familiares general derechos individuales que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por las mujeres con independencia de la situación laboral del otro progenitor, en la mayoría de los casos. No obstante, en el análisis realizado se observa como el permiso de maternidad es disfrutado en su totalidad por mujeres, así como la reducción de jornada por cuidado de un menor (según Ley). Este comportamiento es recurrente en la mayoría de los sectores actuales de actividad ya sean públicos y privados promovido por las nuevas condiciones legales en el ámbito de la conciliación.



00169593

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Permiso de maternidad (Ley)	6	100 %	46 %	0	0 %	0 %	6	29 %
Ampliación del permiso de maternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso de paternidad (Ley)	0	0 %	0 %	8	100 %	100 %	8	38 %
Ampliación del permiso de paternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso por lactancia (Ley)	6	100 %	46 %	0	0 %	0 %	6	29 %
Ampliación del permiso de lactancia	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de menores (Ley)	1	100 %	8 %	0	0 %	0 %	1	5 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de menores	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de personas dependientes (Ley)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejoras excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Flexibilidad horaria	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Otras: especificar	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		13		8			21	
		62 %		38 %				

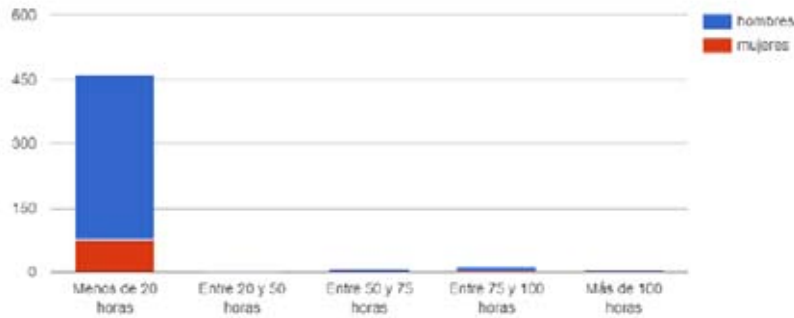
C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

Partiendo de esta realidad, Syrsa Automoción seguirá con el compromiso establecido en 2016 de difundir información sobre los derechos básicos, así como los reconocidos legalmente en el nuevo **Real Decreto Ley 6/2019 del 1** de marzo donde se reconoce el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.

De este modo se avanzará en la corresponsabilidad con la asunción de las tareas familiares por parte de los hombres de la plantilla y en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito laboral y social.

7. FORMACIÓN CONTINUA

7.1. PARTICIPACIÓN EN NÚMERO DE HORAS



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 20 horas	75	16 %	95 %	385	84 %	95 %	460	95 %
Entre 20 y 50 horas	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Entre 50 y 75 horas	1	13 %	1 %	7	88 %	2 %	8	2 %
Entre 75 y 100 horas	3	23 %	4 %	10	77 %	2 %	13	3 %
Más de 100 horas	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
TOTAL:	79	16 %		406	84 %		485	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

En cuanto a la participación en formación se observa una gran brecha que coincide con el porcentaje total de hombres y mujeres de la empresa. No obstante, atendiendo a los índices de Concentración tanto de hombres como de mujeres está dentro de los principios de equidad siendo superada la participación de mujeres en formación entre 75 y 100 horas en 2 puntos porcentuales con respecto a los hombres. El grueso de participación de mujeres y hombres se concentra en la participación de menos de 20 horas.

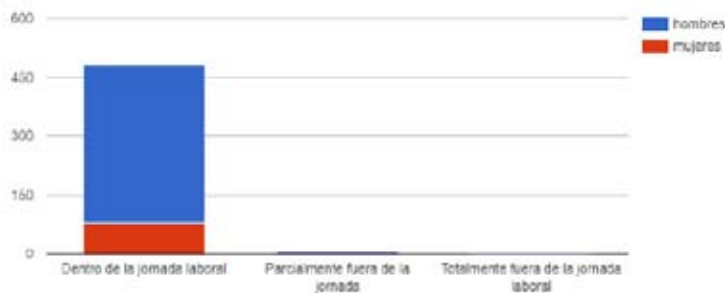
7.2. LUGAR DE IMPARTICIÓN

Tal y como muestran los datos de la tabla el porcentaje mayor de impartición se concentra en la propia localidad de trabajo -acorde con los programas presenciales de formación continua dentro de la empresa- seguido de la formación on-line, medida que favorece a la conciliación sin renunciar al desarrollo profesional y personal.

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
En el centro de trabajo	1	13 %	1 %	7	88 %	2 %	8	2 %
En la propia localidad de trabajo	55	16 %	70 %	284	84 %	70 %	339	70 %
Fuera de la localidad de trabajo	8	21 %	10 %	30	79 %	7 %	38	8 %
On-line	15	15 %	19 %	85	85 %	21 %	100	21 %
TOTAL:		79 16 %		406 84 %			485	

7.3. MOMENTO DE IMPARTICIÓN

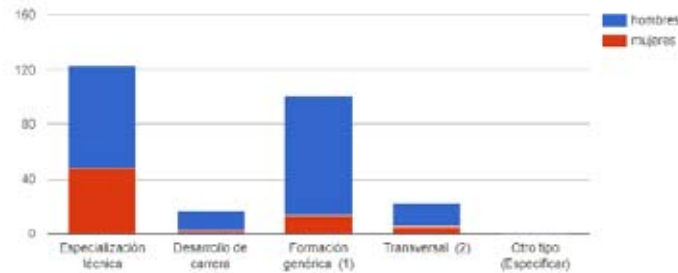
El 100% de mujeres reciben la formación dentro de la jornada laboral. En cuanto a los hombres sólo un 1% reciben formación parcialmente fuera de la jornada laboral.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Dentro de la jornada laboral	79	16 %	100 %	402	84 %	99 %	481	99 %
Parcialmente fuera de la jornada	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
Totalmente fuera de la jornada laboral	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		79 16 %		406 84 %			485	

7.4. TIPO DE FORMACIÓN

Tal y como muestran los datos de la tabla el porcentaje mayor de impartición se concentra en la propia localidad de trabajo -acorde con los programas presenciales de formación continua dentro de la empresa- seguido de la formación on-line, medida que favorece a la conciliación sin renunciar al desarrollo profesional y personal.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Especialización técnica	48	39 %	71 %	75	61 %	38 %	123	47 %
Desarrollo de carrera	2	12 %	3 %	15	88 %	8 %	17	6 %
Formación genérica (1)	13	13 %	19 %	88	87 %	45 %	101	38 %
Transversal (2)	5	23 %	7 %	17	77 %	9 %	22	8 %
Otro tipo (Especificar)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:	68	26 %		195	74 %		263	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

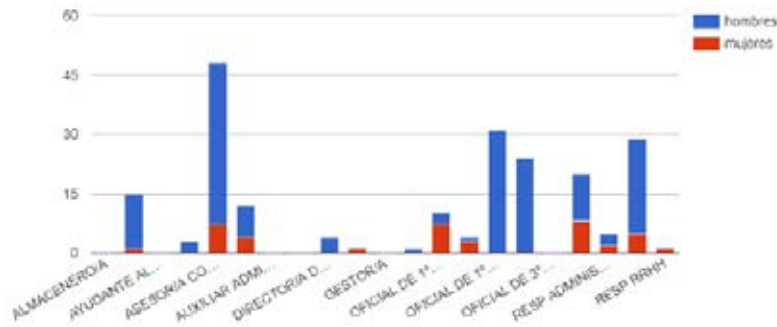
La mayoría de la formación impartida a hombres y mujeres se concentra en el área formativa de especialización técnica y, si atendemos al porcentaje de concentración femenina, es superior al de los hombres, es decir el 71% de las mujeres formadas, reciben formación técnica frente al 38% de los hombres en este mismo área formativa. Hecho que evidencia la necesidad de formación de la incorporaciones de mujeres en el último año. En cuanto al resto de áreas formativas la concentración de hombres y mujeres en cada una de ellas es ligeramente proporcional al porcentaje de distribución total de hombres y mujeres de la empresa.

7.5. FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

La mayoría de formación recibida se concentra en la categoría de asesor/a comercial, debido a las propias necesidades de formación continua en este departamento concreto de la empresa. Donde atendiendo a los índices de concentración femenina y masculina, podemos decir que están muy cerca de los principios igualitarios ya que el 18% de mujeres asesoras comerciales A reciben formación respecto al 24% de hombres asesores comerciales A. Este dato que favorece ligeramente la formación de hombres comerciales.

En el caso de la formación de asesores comerciales B, el comportamiento es inverso, ya que 10% de mujeres asesoras comerciales B reciben formación frente al 5% de asesores comerciales A.

No se han detectado evidencias de discriminación directa e indirecta por razones de género y/o categoría profesional. La participación de cada categoría profesional en formación está sujeta a las necesidades formativas recogidas previamente en los planes anuales de formación de la empresa.



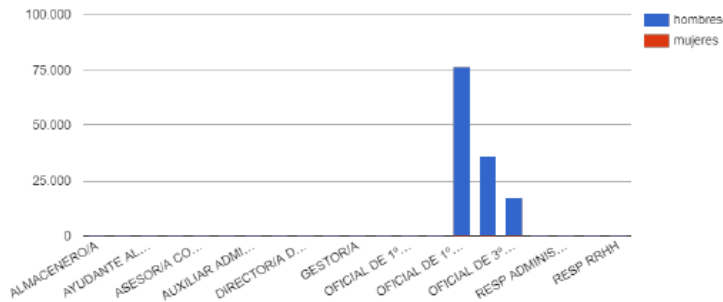
8. RETRIBUCIONES

A continuación procedemos al análisis de las retribuciones de la plantilla por categoría profesional atendiendo a: complementos y pluses obligatorios y complementos y pluses voluntarios.

8.1. SALARIO BRUTO ANUAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ALMACENERO/A A	0,00	0,00 %	0,00 %	360.525,00	100,00 %	7,79 %	360.525,00	6,22 %
AYUDANTE ALMACENERO	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ASESOR/A COMERCIAL A	143.040,00	12,12 %	12,25 %	1.037.040,00	87,88 %	22,41 %	1.180.080,00	20,36 %
ASESOR/A COMERCIAL B	62.700,00	25,00 %	5,37 %	188.100,00	75,00 %	4,07 %	250.800,00	4,33 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	203.775,00	36,11 %	17,45 %	360.525,00	63,89 %	7,79 %	564.300,00	9,74 %
BECARIO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0,00	0,00 %	0,00 %	120.000,00	100,00 %	2,59 %	120.000,00	2,07 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	60.000,00	100,00 %	5,14 %	0,00	0,00 %	0,00 %	60.000,00	1,04 %
GESTOR/A	60.000,00	100,00 %	5,14 %	0,00	0,00 %	0,00 %	60.000,00	1,04 %
JEFE/A DE PERSONAL	0,00	0,00 %	0,00 %	29.000,00	100,00 %	0,63 %	29.000,00	0,50 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	214.560,00	60,00 %	18,37 %	143.040,00	40,00 %	3,09 %	357.600,00	6,17 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	219.450,00	80,36 %	18,79 %	53.640,00	19,64 %	1,16 %	273.090,00	4,71 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	558.000,00	100,00 %	12,06 %	558.000,00	9,63 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	511.500,00	100,00 %	11,05 %	511.500,00	8,83 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	485.925,00	100,00 %	10,50 %	485.925,00	8,38 %
RECEPTOR/A	18.000,00	8,33 %	1,54 %	198.000,00	91,67 %	4,28 %	216.000,00	3,73 %
RESP ADMINISTRACIÓN	58.500,00	75,00 %	5,01 %	19.500,00	25,00 %	0,42 %	78.000,00	1,35 %
RESP OPERATIVO	90.000,00	13,79 %	7,71 %	562.500,00	86,21 %	12,16 %	652.500,00	11,26 %
RESP RRHH	38.000,00	100,00 %	3,25 %	0,00	0,00 %	0,00 %	38.000,00	0,66 %
TOTAL:	1.168.025,00	20,15 %		4.627.295,00	79,85 %		5.795.320,00	

8.2. COMPLEMENTOS Y PLUSES OBLIGATORIOS



8.3. COMPLEMENTOS Y PLUSES VOLUNTARIOS

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ALMACENERO/A A	0,00	0,00 %	0,00 %	55.200,00	100,00 %	3,10 %	55.200,00	2,57 %
AYUDANTE ALMACENERO	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ASESOR/A COMERCIAL A	115.200,00	12,12 %	31,42 %	835.200,00	87,88 %	46,97 %	950.400,00	44,32 %
ASESOR/A COMERCIAL B	48.000,00	25,00 %	13,09 %	144.000,00	75,00 %	8,10 %	192.000,00	8,95 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.600,00	36,11 %	4,26 %	27.600,00	63,89 %	1,55 %	43.200,00	2,01 %
BECARIO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0,00	0,00 %	0,00 %	20.000,00	100,00 %	1,12 %	20.000,00	0,93 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	12.000,00	100,00 %	3,27 %	0,00	0,00 %	0,00 %	12.000,00	0,56 %
GESTOR/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
JEFE/A DE PERSONAL	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	100,00 %	0,17 %	3.000,00	0,14 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	36.000,00	80,00 %	9,82 %	24.000,00	40,00 %	1,35 %	60.000,00	2,80 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	33.600,00	82,35 %	9,17 %	7.200,00	17,65 %	0,40 %	40.800,00	1,90 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	74.400,00	100,00 %	4,18 %	74.400,00	3,47 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	37.200,00	100,00 %	2,09 %	37.200,00	1,73 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	18.600,00	100,00 %	1,05 %	18.600,00	0,87 %
RECEPTOR/A	12.000,00	8,33 %	3,27 %	132.000,00	91,67 %	7,42 %	144.000,00	6,71 %
RESP ADMINISTRACIÓN	28.800,00	75,00 %	7,86 %	9.600,00	25,00 %	0,54 %	38.400,00	1,79 %
RESP OPERATIVO	62.400,00	13,79 %	17,02 %	390.000,00	86,21 %	21,93 %	452.400,00	21,09 %
RESP RRHH	3.000,00	100,00 %	0,82 %	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	0,14 %
TOTAL:	366.600,00	17,09 %		1.778.000,00	82,91 %		2.144.600,00	

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ALMACENERO/A A	0,00	0,00 %	0,00 %	55.200,00	100,00 %	3,10 %	55.200,00	2,57 %
AYUDANTE ALMACENERO	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ASESORIA COMERCIAL A	115.200,00	12,12 %	31,42 %	835.200,00	87,88 %	46,97 %	950.400,00	44,32 %
ASESOR/A COMERCIAL B	48.000,00	25,00 %	13,09 %	144.000,00	75,00 %	8,10 %	192.000,00	8,95 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.600,00	36,11 %	4,26 %	27.600,00	63,89 %	1,55 %	43.200,00	2,01 %
BECARIO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0,00	0,00 %	0,00 %	20.000,00	100,00 %	1,12 %	20.000,00	0,93 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	12.000,00	100,00 %	3,27 %	0,00	0,00 %	0,00 %	12.000,00	0,56 %
GESTOR/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
JEFE/A DE PERSONAL	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	100,00 %	0,17 %	3.000,00	0,14 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	36.000,00	60,00 %	9,82 %	24.000,00	40,00 %	1,35 %	60.000,00	2,80 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	33.600,00	82,35 %	9,17 %	7.200,00	17,65 %	0,40 %	40.800,00	1,90 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	74.400,00	100,00 %	4,18 %	74.400,00	3,47 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	37.200,00	100,00 %	2,09 %	37.200,00	1,73 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	18.600,00	100,00 %	1,05 %	18.600,00	0,87 %
RECEPTOR/A	12.000,00	8,33 %	3,27 %	132.000,00	91,67 %	7,42 %	144.000,00	6,71 %
RESP ADMINISTRACIÓN	28.800,00	75,00 %	7,86 %	9.600,00	25,00 %	0,54 %	38.400,00	1,79 %
RESP OPERATIVO	62.400,00	13,79 %	17,02 %	390.000,00	86,21 %	21,93 %	452.400,00	21,09 %
RESP RRHH	3.000,00	100,00 %	0,82 %	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	0,14 %
TOTAL:	366.600,00	17,09 %		1.778.000,00	82,91 %		2.144.600,00	

En cuanto al diagnóstico de las tablas 8.1-8.2 se observa que:

- En cuanto al promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de los hombres de la plantilla, es superior a la retribución de mujeres en - 59,7%.
- El hecho que los complementos y pluses obligatorios son disfrutados en su totalidad por hombres se justifica con la infrarrepresentación de mujeres en todas las categorías del área de chapa/pintura/mec.
- Tras atenderse al estudio pormenorizado de circunstancias de trabajo, funciones, formación reglada y condiciones en general de mujeres y hombres pertenecientes a la misma categoría profesional, **la brecha salarial no responde a ningún tipo de motivos relacionados con la discriminación directa por razones de sexo**. No obstante, según el RD Ley/16 de 1 de marzo, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, se establece la obligación por parte de la empresa de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las

personas trabajadoras (art. 28.3).

- Para las futuras evaluaciones de trabajos de "igual valor" se recomienda como acción el diseño de una tabla y gráfico que recoja todos factores a evaluar y comparar para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades se llevan a cabo (art. 28.1, segundo párrafo).
- Como medida de urgente aplicación y atendiendo a las novedades dentro del mencionado RD se va a establecer llevar un registro de los salarios de su plantilla anualmente (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales tal y como se ha realizado en el presente estudio) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes (art. 28.2).

9. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO

✓ Syrsa Automoción, S.L., dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociado y aprobado en el Convenio Colectivo.

10. COMUNICACIÓN.

✓ No existe ningún indicio de lenguaje sexista en los canales y fuentes analizados (documentación interna, comunicación externa, webs, etc.). No obstante, se sigue proyectando una imagen hacia el exterior de una actividad empresarial muy masculinizada, con lo que se recomienda su revisión de las imágenes de la página web del Grupo más adaptada a la nueva cultura y estrategias de igualdad de la compañía.

11. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

✓ El comité permanente de Igualdad será el órgano de referencia para la igualdad de oportunidades dentro de Syrsa Automoción, S.L..

✓ Será el garante del desarrollo de la aplicación del II Plan de Igualdad de Syrsa Automoción y máximo exponente de la promoción del principio de igualdad, aplicación de medidas y seguimiento de las mismas.

✓ La Comisión de igualdad está integrada por profesionales de distintos departamentos y representación legal de los trabajadores respectivamente.

- ✓ Se ha designado la figura de agente de igualdad dentro de la Comisión de Igualdad descrita en acta.

11.1. ACCIONES PILOTO

Cada una de las acciones recogidas dentro del Plan Igualdad de cada una de las empresas contará con un piloto que deberá llevar a cabo las funciones que se describen.

Funciones:

- Designación de la persona responsable del desarrollo de la acción correspondiente.
 - ✓ Identificación y coordinación de los actores implicados
 - ✓ Conseguir datos de entrada.
 - ✓ Fijar tareas y calendario.
- Interlocución ante la comisión Permanente de Igualdad.
 - ✓ Presentar información para el seguimiento de la acción.
 - ✓ Seguimiento del indicador/ evidencia de la acción.

11.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La comisión permanente de Igualdad como responsable máximo de la aplicación y seguimiento del Plan establece 3 escenarios de actuación e intercambio de información entre sus miembros:

1. Comunicación permanente y transversal entre los componentes de la Comisión.
2. Reuniones ordinarias (periodicidad mensual y la responsabilidad de su convocatoria por parte de la Jefatura de Personal y de RRHH.

o Contenido mínimo:

- ✓ Balance del seguimiento.
- ✓ Propuestas de acciones correctivas y nuevas medidas).
- ✓ Validación de propuestas.
- ✓ Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.

3. Reuniones extraordinarias de la Comisión. A petición de cualquiera de los miembros de la Comisión al detectar una incidencia o hecho destacable.

- o Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.

11.3. MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO

- ✓ La Comisión Permanente para la Igualdad del Grupo Syrsa se encargará de elaborar anualmente una memoria donde se recoja el estado de avance de las acciones implantadas.
- ✓ La memoria constituye una herramienta de autoevaluación y comunicación, al ser difundida a toda la plantilla.

ANEXO: DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y MEDIDAS

I. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

I.

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/EVIDENCIA	RESPONSABLE
CONTRATACIÓN/ INCORPORACIONES PROMOCIÓN SEGREGACIÓN OCUPACIONAL BRECHA GÉNERO DE	Incorporar los principios de Igualdad de Oportunidades en los criterios definidos para el proceso de selección, promoción o cambio de puesto.	Redacción de un protocolo no discriminatorio de actuación para los procesos de RRHH.	Código de actuación en el proceso de selección	Responsable de RRHH Jefe de Personal Agente de Igualdad
	Utilizar canales de información que faciliten el reclutamiento de mujeres.	Publicación de ofertas en centros de formación (IES/FP). Difusión en Centros de formación impartidores de Programas específicos para mujeres.	Ofertas publicadas	
	Estudiar acciones positivas a favor de las mujeres con el objetivo de favorecer su incorporación.	Redacción de informe de viabilidad de acciones.	Informe	
	Favorecer el acceso de mujeres a los cursos de formación en habilidades directivas y desarrollo de competencias en general	Acciones formativas desarrollo de habilidades y competencias.	Informe anual de participación de mujeres en AF de desarrollo de competencias.	
	Difusión del plan de formación e informes anuales.	Redacción de informe anual público.	Informe de evaluación.	
	Incentivar y promover la participación interna de las mujeres en los procesos iniciados de contratación externa	Publicación de puestos vacantes y requisitos en los medios de comunicación internos.	Nº de publicaciones/vacantes reales	
	Respetar el estrictamente el principio de equidad en todos los procesos de movilidad o promociones de determinados puestos y	Asegurar el principio de paridad en todo proceso.	Nº de mujeres promocionadas al año/informe anual	

I.II. FORMACIÓN

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
FORMACIÓN	Realizar un informe anual de formación desde la perspectiva de la LOEIMH (horas de formación de mujeres y hombres , acciones formativas y áreas en las que se forman	Memoria anual sobre formación segregada por sexo y materia formativa	Informe publicado	Responsable de RRHH Jefe de Personal Agente de Igualdad
	Incluir en el plan de formación dirigida a responsables acciones formativas de gestión de personas desde la perspectiva de la LOEIMH	Acciones formativas en gestión de personas desde la perspectiva de la LOEIMH dirigidas a mandos	Acciones formativas recogidas en el plan anual.	
	Incluir en los planes de formación acciones formativas de igualdad dirigida a toda la plantilla.	Diseño de acciones formativas con contenido en LOEIMH, Sensibilización en Igualdad de oportunidades y uso inclusivo del lenguaje entre otros.	Acciones formativas recogidas en el plan anual	
	Fomentar la gestión del conocimiento de funciones intradepartamental para atender a las necesidades de conciliación	Diseño de píldoras formativas sobre funciones y tareas de los puestos de cada departamento y creación de recursos para favorecer la gestión del conocimiento.	Nº de capacitaciones anuales en trasvase de información.	

II: RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Realizar anualmente análisis estadísticos sobre retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa y facilitar su registro y justificación acorde a la nueva normativa vigente.	Diseño de una tabla y gráfico que recoja todos factores a evaluar y comparar para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio.	Memoria anual revisión Plan de Igualdad.	Jefe de personal Comisión de igualdad

III: CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia del Grupo a las mismas.	Encuesta de detección de necesidades. Reunión responsable de departamento.	Resultado encuesta y/o conclusiones por área o departamento.	Responsable de RRHH Jefe de personal Comisión de igualdad
Informar a toda la plantilla de las novedades en el Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo donde se reconoce el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.	Difusión Plan de Igualdad Diseño de folleto informativo.	Publicación en intranet, tablón de anuncios y otros canales de comunicación.	
Fomentar el uso de medidas de conciliación entre hombres a través de una campaña específica	Campaña anual		
Recopilar nuevas medidas de conciliación a través de grupos de trabajo, y /o "concursos" entre los departamentos y empresas.	Creación de grupos de trabajo anuales (selección de los mismos bajo el criterio de paridad, recompensa o premio, potencial en cuanto a aportaciones). Grupo heterogéneo proveniente de diferentes categorías y razones sociales del Grupo. Diseño de concurso "Tu opinión cuenta" fomentando la participación. Publicación de concurso, resultado ganador/a e inclusión de nuevas medidas.	Nº de reuniones anuales. Nº de participantes. Registro informe anual de igualdad.	
	Garantizar la comunicación para que todos los derechos introducidos por el presente Plan de Igualdad, sean accesibles a toda la plantilla siguiendo.	Texto sobre Plan de Igualdad recogido en Convenio en próxima negociación.	

IV. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Crear canales de información permanentes y accesibles a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades: tablón de anuncios, newsletter, flash informativo a través de correo electrónico y utilización de las Redes Sociales.	Difusión de las acciones y medidas de Igualdad a través de los canales de mayor impacto.	Nº de publicaciones. Propios canales	Dirección corporativa Comisión permanente de igualdad
Revisar de manera sistemática el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones (internas y externas) para comprobar que cumple con los principios de comunicación no sexista y correcto uso del lenguaje inclusivo con especial atención a la web actual de la empresa.	Revisión sistemática (2-3 veces al año) de todos los canales de comunicación.	Nº de documentos revisados. Nº de áreas de mejora detectadas.	
Crear un canal de sugerencias y dudas para motivar a la plantilla (con acceso a toda la plantilla) a expresar opiniones e ideas sobre el Plan de Igualdad de las empresas del Grupo.	Fomento de participación a través del canal elegido. Compromiso de respuesta y reconocimiento.	Nº de sugerencias planteadas	