



## PLAN DE IGUALDAD DE TALLERES VACA S.A.



# Contenido

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	4
2.	<u>PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</u>	8
3.	<u>ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	10
4.	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	11
5.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	26
6.	<u>MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</u>	27
7.	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	41
8.	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	42
9.	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	44
10.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</u>	48

## 1. PRESENTACIÓN

Es nuestra **Constitución Española** la primera de las normas que proclama la igualdad ante la ley, concretamente en su artículo 35.1, donde alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En materia de igualdad, nuestra legislación ha ido adaptándose progresivamente. Sin embargo, todo ello adquiere mayor relevancia con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**.

En la misma, se incorporan ciertas novedades, como la prevención de conductas discriminatorias y la introducción de políticas activas en torno al principio de igualdad en todas sus materias/áreas.

Toda ella guarda y declara la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, social, político, civil, laboral y cultural.

Respecto al ámbito laboral, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras**, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración, especialmente tratándose de trabajos donde se realizan las mismas funciones.

Es en este sentido, también, en el que el **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**, incorporó la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de la superación del umbral de 50 personas trabajadoras en plantilla.

Por último y, como normativa más novedosa en esta materia, el pasado año 2020 se aprobaron dos reales decretos fundamentales. De un lado, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica, además, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**.

De otro lado, se aprueba el **Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, siguiendo la misma línea e introduciendo la

auditoría retributiva como una pieza clave y esencial del diagnóstico del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales por razón de sexo que pudiesen existir.

En base a toda la normativa y lo manifestado en los párrafos anteriores, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa TALLERES VACA S.A., así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios en la mercantil referida, en el caso de que las hubiese.

**DATOS DE LA EMPRESA**

Razón Social	TALLERES VACA S.A.
NIF	A06026793
Domicilio Social	C/ Badajoz, 108, 06200 – Almendralejo (Badajoz)
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1983

**Responsable de la entidad**

Nombre	JOSÉ ANTONIO VACA PARRA
Cargo	Socio-Administrador
Teléfono	924 67 00 06
Correo electrónico	<a href="mailto:j.vaca@talleresvaca.com">j.vaca@talleresvaca.com</a>

**Responsable de igualdad**

Nombre	ANA CARRILLO CLEMENTE
Cargo	Responsable Departamento RRHH
Teléfono	924 67 00 06
Correo electrónico	<a href="mailto:anacarrillo@talleresvaca.com">anacarrillo@talleresvaca.com</a>

**ACTIVIDAD**

Sector de actividad	Estructura y calderería metálicas
CNAE	2511 – Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
Descripción de actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fabricación y montaje de estructuras metálicas de todo tipo.</li> <li>- Montajes de cubiertas y parámetros verticales.</li> <li>- Fabricación y montaje de todo tipo de depósitos y silos metálicos.</li> <li>- Fabricación y montaje de instalaciones de tuberías para presas, bodegas, fábricas de productos alimentarios, etc.</li> <li>- Suministro y venta de máquinas, accesorios y consumibles de soldeo.</li> </ul>
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial.

**DIMENSIÓN**

Personas trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	106	Total	111
Personas trabajadoras incluyendo ETT	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Centros de trabajo	Almendralejo					

**ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS**

¿Dispone de departamento de personal?	Sí
---------------------------------------	----

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	5	Total	5
CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA	CC de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz.					
El sindicato con Representación Legal en la empresa es CCOO						

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Responsable de Plan de Igualdad es:

Nombre	ANA CARRILLO CLEMENTE
Cargo	Responsable Departamento RRHH
Teléfono	924 67 00 06
Correo electrónico	<a href="mailto:anacarrillo@talleresvaca.com">anacarrillo@talleresvaca.com</a>

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, (en adelante, RD 901/2020), establece cómo debe ser la composición de la Comisión Negociadora de un Plan de Igualdad. Así, en TALLERES VACA S.A., esta Comisión Negociadora se ha compuesto por las siguientes personas:

### **Por parte de la empresa:**

- D. José Antonio Vaca Parra.
- Dña. Ana Carrillo Clemente.
- D. Santiago Álvarez Esperilla.
- D. José Manuel Parra Lavado.

### **Por parte de la representación legal de los/as trabajadores/as:**

- D. Juan Carlos Rodríguez Fernández.
- D. Fernando García Retamal.
- D. Jorge Guisado Pérez.
- D. Alfonso Gomato Caballero.

Los miembros de la Comisión Negociadora han negociado de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos. El resultado de la negociación se ha reflejado por escrito y firmado mediante actas de las reuniones mantenidas.

Para la elaboración del diagnóstico, la empresa ha proporcionado la información que lo compone en la Comisión Negociadora, además de los formularios a completar por la propia representación legal de los trabajadores y trabajadoras y por la plantilla, los cuales se han comentado y analizado en el seno de las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan.

La Comisión Negociadora, así como la Comisión de Seguimiento, vela y velará siempre por la transparencia y equidad en la selección y contratación, formación, promoción profesional, clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como por el uso corresponsable de la vida laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la salud laboral con perspectiva de género, la violencia de género y la inclusión y sensibilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

### 3. ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL.

#### **Ámbito territorial**

El Plan de Igualdad de TALLERES VACA S.A. es de tipo provincial y afecta al centro de trabajo con el que la empresa cuenta en la Comunidad Autónoma de Extremadura, concretamente en la localidad de Almendralejo (provincia de Badajoz).

#### **Ámbito temporal**

El Plan de Igualdad entrará en vigor una vez se proceda a su registro ante la Autoridad Laboral competente, en base a lo establecido legalmente y al proceso facilitado, en este caso, por la Comunidad Autónoma de Extremadura, para tal efecto. Asimismo, contará con una vigencia máxima de 4 años, respectando con lo previsto en el artículo 9 del RD 901/2020.

En cualquier caso, si hubiera algún cambio normativo o alguna modificación en las circunstancias de la empresa, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá para adoptar las decisiones o acuerdos pertinentes e incorporarlos al Plan de Igualdad, de acuerdo con la normativa vigente siguiendo el proceso legalmente establecido.

## 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

### INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en TALLERES VACA S.A., analizando diversos aspectos en la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla, además de buscar la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si, desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración, se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este sentido, TALLERES VACA S.A. ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos/as se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Para la recogida de información se han utilizado diferentes plantillas, según la materia y/o área a tratar. Todo esto ha sido puesto en conocimiento y a disposición de la Comisión Negociadora de Igualdad para su análisis, valoración y aprobación.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género.

El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad.

El diagnóstico, como decimos, supone la recogida de información sobre el personal de TALLERES VACA S.A., teniendo en cuenta sus características desagregadas por sexo,

que posibilita la opción a debatir entre las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las plantillas utilizadas se han estructurado en diferentes apartados, siguiendo los criterios admitidos, tanto por la Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, como por la normativa y legislación en materia de Igualdad, concretamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se ha respetado, en todo caso, las obligaciones que establece la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## METODOLOGÍA

<p>Metodología y herramientas utilizadas</p>	<p>Como ya hemos adelantado en la introducción, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar todos los datos han sido en base a: cuestionarios de opinión a la plantilla, análisis cuantitativo, análisis cualitativo, auditoría retributiva y sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT).</p> <p>Tal y como se indica en el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, al modificar el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, hemos desarrollado el Diagnóstico de Género, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, conteniendo las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proceso de selección y contratación.</li> <li>b) Clasificación profesional.</li> <li>c) Formación.</li> <li>d) Promoción profesional.</li> <li>e) Auditoría salarial entre mujeres y hombres.</li> <li>f) Condiciones de trabajo.</li> <li>g) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>h) Infrarrepresentación femenina.</li> <li>i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>j) Salud laboral con perspectiva de género.</li> <li>k) Violencia de género.</li> <li>l) Comunicación inclusiva y sensibilización.</li> </ul>
<p>Periodo de referencia de los datos analizados</p>	<p>01/01/2020 - 31/12/2020</p>
<p>Fecha de recogida de la información</p>	<p>04/06/2021</p>
<p>Fecha de realización del diagnóstico</p>	<p>De Junio a Septiembre del año 2021</p>
<p>Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración</p>	<p>La elaboración del presente Informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo durante los meses de Junio a Septiembre del año 2021, por las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad.</p>
<p>Asesores externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios Jurídicos Aullol S.L.</li> <li>- Dña. María José González Gutiérrez, Técnica Especialista de la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura.</li> </ul>

TALLERES VACA S.A. garantiza que se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente.

La mercantil es una Sociedad constituida en Enero de 1.984, proveniente de una Empresa Familiar fundada en el año 1.967.

Su actividad gira en torno a todo lo relacionado, directamente, con la estructura metálica y con la calderería metálica, tanto para usos industriales como alimenticios, así como para sus derivados y accesorios.

TALLERES VACA, S.A. cuenta con instalaciones propias situadas en el mismo domicilio social, con una superficie de unos 20.000 m<sup>2</sup>. En ellas se desarrollan los procesos de fabricación, así como las gestiones y labores de administración. Además, cuenta con terreno descubierto, destinado al movimiento de material y varios.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la realidad de la plantilla, se han recogido datos según los siguientes criterios que ha definido la plantilla de TALLERES VACA S.A.

### Período de referencia de los datos analizados:

Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden con la situación de TALLERES VACA S.A. durante el período 01/01/2020 a 31/12/2021 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante los meses de Junio a Septiembre del año 2.021.

A lo largo de todo el informe de diagnóstico de situación de Talleres Vaca S.A. se van a tratar los datos cuantitativos de las plantillas de la empresa en el período de referencia.

### Distribución de la plantilla por sexo y edad.

**La presencia femenina durante el período de referencia fue del 5% y la masculina del 95%, del total de la plantilla.** Se refleja una distribución muy desequilibrada en cuanto a paridad de sexo, todo ello según la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

En cuanto a las edades, las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa se encuentran entre los 30 y los 50 años. Así, en el caso de los hombres, encontrándose en todas las franjas de edad, la mayoría de ellos se encuentran entre los 31 y los 60 años. Al tratarse de una empresa masculinizada, lo que nos aporta este dato es que nos encontramos ante una plantilla adulta, con una edad media alta.

### Distribución de la plantilla por antigüedad y contratos.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, a pesar de la escasa presencia de mujeres en la empresa, la mayoría de ellas lleva trabajando en la misma más de 10 años, concretamente, 4 de las 5 mujeres que la forman. Así, 1 mujer lleva trabajando en la

empresa entre 5 y 10 años. Y, todas ellas cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo.

La distribución del indicador de antigüedad en los trabajadores varones nos indica que, el 41.50% de ellos, llevan trabajando en la empresa más de 10 años.

Con relación a la modalidad de contratación indefinida de los trabajadores varones, también es elevada, un 62.26% cuenta con contrato indefinido a tiempo completo.

Solamente un 36% del personal, todos ellos varones, cuenta con contratos de duración determinada.

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Entrando en profundidad, los datos de diagnóstico recogidos se han clasificado por áreas/materias, siendo el fruto del análisis las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Formación.
- c) Promoción profesional.
- d) Clasificación profesional.
- e) Retribuciones (auditoría salarial entre mujeres y hombres, con su justificación de brecha salarial).
- f) Condiciones de trabajo.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación).
- h) Presencia de mujeres en los distintos puestos (infrarrepresentación femenina).
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Violencia de género.
- l) Comunicación inclusiva y sensibilización.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mayor conocimiento del funcionamiento interno de la empresa, lo que nos lleva a dar un paso más en el compromiso adquirido con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y ser el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del Plan de Igualdad de TALLERES VACA S.A.

### Procesos de selección y contratación

Durante El período de referencia (año natural 2020) se han realizado 31 contrataciones nuevas.

Sin embargo, atendiendo a la tipología de los contratos realizados a las nuevas incorporaciones, se observa que la mayoría de las contrataciones han sido temporales a tiempo completo y, todas ellas a hombres.

En los procesos de selección y contratación, es la dirección de la empresa la que marca los criterios, en función de las necesidades y el/los puesto/s a cubrir. La empresa no tiene implantada la política de igualdad en materia de contratación y no opta por elegir a la persona del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad. Sencillamente porque, debido al sector de actividad al que pertenece, no se reciben candidaturas femeninas.

Las ofertas laborales no comprenden contenido sexista y las pruebas de acceso consisten en una entrevista personal y/o prueba práctica, dependiendo del puesto a cubrir, evitando en todo momento preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Las personas encargadas de la selección (personal directivo) no siempre tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La empresa se asegura de que la información llegue por igual a toda la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado.

En términos generales, la empresa recibe más currículums de hombres que de mujeres. Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección.

Si bien es cierto, dentro de las incorporaciones del período de referencia a tratar, el grueso de incorporaciones realizadas se han producido para la categoría profesional de Oficial de 2ª, donde la composición está al 100% masculinizada. Existe una descompensación total por categorías profesionales, ya que los hombres ocupan los grupos de mandos intermedios y operarios (94 de los 106 hombres que forman parte de la plantilla se encuentran en este nivel), mientras que las mujeres ocupan las categorías de los grupos de técnicos y administrativos (donde podemos ver el 80% de representación femenina frente al 20% de representación masculina).

### Formación

Existe una gran diferencia de personas formadas, en relación con el sexo. En el período de referencia analizado, nos encontramos con que todas las personas formadas han sido trabajadores varones y, lo mismo ocurre en el año anterior al período de referencia.

Analizando en profundidad las diferencias en el área formativa, se detecta que la mayoría de los cursos de formación han ido destinados a las personas trabajadoras que

forman parte del departamento de producción, el cual se encuentra compuesto únicamente por hombres. De ahí que la brecha formativa sea mayor.

La formación se ofrece según los puestos de trabajo y las necesidades de la empresa en cada momento y se procura, aunque no siempre es posible, que todas las personas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

La totalidad de la plantilla no ha tenido formación sobre igualdad entre hombres y mujeres.

La formación a la plantilla se realiza fuera del horario laboral.

En la impartición de la formación no se pide a la empresa o la persona que lo imparte que utilice un lenguaje, ejemplos, etc., inclusivos pues se sobreentiende que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista ya que, quienes imparten los cursos son academias y personas profesionales y cualificadas.

#### Promoción profesional

En lo que respecta a la promoción profesional, debemos partir de la base y ser concededores de que, en TALLERES VACA S.A., no están definidos los itinerarios de promoción profesional interna como tal. Los procesos de promoción interna realizados han sido por experiencia, antigüedad y competencias adquiridas evaluadas por los responsables directos.

Las personas que han ascendido y/o promocionado en la empresa, lo han hecho por ejercicio de la práctica y por designación de la misma, por aspectos organizativos y siempre asociado a un incremento de categoría profesional. Además, todas las personas promocionadas lo han sido dentro del nivel operario.

Respecto de la promoción interna, como ya se manifestaba, en el período a analizar no se han realizado procesos de promoción interno, entendiendo estos como planes de carrera establecidos o cobertura de vacantes por promoción interna.

#### Clasificación profesional

En TALLERES VACA S.A. hay un total de 10 departamentos o áreas diferentes. Sin embargo, no hay ningún departamento donde exista paridad numérica entre sexos.

Los departamentos se encuentran al 100% o feminizados, o masculinizados (segregación horizontal), y existe infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad (segregación vertical).

Las mujeres forman parte de la mayoría de los departamentos de “administración” (PRL y RRHH, administración y contabilidad, recepción y documentación). Así, los hombres forman parte de los departamentos de “operación” (calderería y calidad, estructura, comercial, compras y almacén, producción...).

La mayoría de la plantilla (83%) se concentra en el departamento de producción el que, a su vez, se compone de un 100% de trabajadores varones.

El Convenio Colectivo de aplicación por el que se rige la empresa, de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, respecto de la clasificación profesional, responden a criterios neutros y los grupos profesionales recogidos en el mismo están definidos de acuerdo con reglas comunes para los/as trabajadores/as sin segregación de género.

También son neutros los criterios de integración en dichos grupos o categorías profesionales, contando además con un lenguaje inclusivo y no sexista.

Sin embargo, TALLERES VACA S.A. presenta grupos profesionales masculinizados, como son el grupo profesional operarios de taller y el de almacén y, grupos profesionales feminizados, como son los grupos administrativos.

En TALLERES VACA S.A. no están representadas las mujeres, al menos en un 40%, en los puestos directivos, ni en los mandos intermedios.

### Retribuciones

Para el análisis retributivo se ha tenido en cuenta la estructura salarial que establece el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz:

- Salario Base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Revisión salarial.

Los complementos retribuidos por parte de TALLERES VACA S.A. son los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, así como la auditoría salarial y el Plan de Acción para detectar si:

- Existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Estas diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas, mayoritariamente, por mujeres o por hombres.
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio colectivo de aplicación.

Como documento adjunto a este informe de Plan de Igualdad, en su depósito y registro, se anexa el Informe de Auditoría Retributiva, así como la justificación de la brecha salarial existente, aprobado todo ello por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

#### Condiciones de trabajo

La jornada semanal en la empresa, es de 40 horas.

Toda la plantilla tiene jornada laboral completa.

Las suspensiones que se han dado en el período de referencia analizado han sido por incapacidad permanente del trabajador y por causa de fuerza mayor (erte).

Por su parte, las extinciones de contrato, a excepción de por incapacidad permanente, baja voluntaria y acuerdo con el empresario, han sido todas por causas consignadas en el contrato es decir, contratos de duración determinada y por circunstancias económicas, organizativas y de producción.

Existe flexibilidad en las horas de inicio y fin de la jornada laboral, siempre que implique y se acredite necesidad por parte del trabajador/a.

A lo largo del período de referencia no se han solicitado reducciones de jornada por parte de la plantilla para el cuidado de hijos/as.

En TALLERES VACA S.A. no existe un sistema de trabajos a turnos. Todo el personal tiene el mismo horario, salvo en algunos momentos del año que realizan turnos en semanas alternas por circunstancias de la producción, y esto solo ocurre en el departamento de producción.

No se han solicitado, por negociación colectiva con la representación sindical, cambios de turnos, en líneas generales, ni tampoco cambios del sistema de trabajo a turnos a un sistema de turno fijo dentro del período que se está tratando.

No se realizan horas extraordinarias.

Respecto de la vinculación con la empresa, ésta no selecciona a las personas atendiendo el sexo para ningún puesto de trabajo, sino que la persona candidata cumpla los requisitos del mismo.

En los últimos 3 años no se han celebrado contratos a tiempo parcial. Todo el personal se encuentra trabajando a tiempo completo.

#### Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los únicos permisos solicitados por la plantilla y, concedidos todos por la empresa, han sido los de: permiso por enfermedad grave o fallecimiento, siendo estos solicitados en más de un 95% por hombres.

Todos los demás permisos y/o excedencias no han sido solicitados por ningún trabajador/a.

En todos los niveles profesionales, existen responsabilidades de cuidado de hijos/as, ya sean menores o mayores de 12 años.

Cruzando la información obtenida de la edad de la plantilla, con una media de edad de entre 30 y 60 años y con responsabilidades familiares a cargo (un 68% de la plantilla tiene menores a cargo), se observa una escasa utilización de los permisos de conciliación.

La empresa no facilita la adaptación de la jornada para evitar la reducción de ésta, ni la flexibilidad horaria respecto del inicio y la finalización del trabajo. Tampoco se posibilita el uso de las nuevas tecnologías, especialmente las videoconferencias y la posibilidad de teletrabajo.

No se informa de forma proactiva a las personas trabajadoras de sus derechos de conciliación y no existen mejoras, hasta el momento, de la regulación legal en materia de permisos retribuidos.

La mercantil es facilitadora para el ejercicio en la misma de los derechos de conciliación, habiendo posibilidad de modificar los turnos cuando éstos se dan, en función de las necesidades personales y familiares.

### Infrarrepresentación femenina

Como ya se ha establecido con anterioridad, las mujeres únicamente superan a los hombres en el nivel de administración. Tanto en el nivel intermedio, técnico, como operario, las mujeres no superan el 17% de presencia.

Tampoco están representadas, al menos en un 40%, en los puestos directivos y en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Existen puestos de trabajo masculinizados como los de soldadores, montadores, comerciales e ingenieros y, puestos feminizados, como los administrativos.

Las ofertas de empleo de puestos masculinizados utilizan lenguaje no sexista, revisándose estas ofertas para que no estén sesgadas hacia un género u otro. Pero, no se invitan a las mujeres a presentar su candidatura.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Nunca se ha dado en la empresa ningún caso de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. TALLERES VACA S.A., a fecha de la realización del presente informe, no cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Dicho protocolo se está negociando por la Comisión de Igualdad, como medida a implantar.

### Salud laboral con perspectiva de género

No ha sido necesario, hasta el momento, adaptar ningún puesto de trabajo por motivos de seguridad, ni tampoco se han recibido solicitudes en cuanto a la adaptación de puesto de trabajo, cambio de puesto de trabajo ni suspensión del contrato, ni por riesgo durante el embarazo, ni por riesgo durante la lactancia.

En cuanto a lo relacionado con la prevención de riesgos laborales, la empresa no ha formado a las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad.

En las evaluaciones de riesgo, sí se incluyen variables relacionadas con el sexo y se tienen en cuenta aspectos de género.

En la empresa no existen tareas diferenciadas para los mismos puestos de trabajo en función de si están ocupados por hombres o por mujeres, ya que la evaluación se realiza por puesto de trabajo.

No se valoran los EPIs existentes y se adaptan a hombres y mujeres, según sus características físicas (talla, peso, etc.), ya que no es necesario pues todas las personas que utilizan/necesitan EPIs son hombres.

Existe una identificación de puestos perjudiciales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural. Sin embargo, no existe un protocolo de actuación para la prevención de riesgos de mujeres embarazadas o en situación de lactancia natural.

Cuando existe riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, no se adaptan los puestos de trabajo para eliminar los riesgos, ya que los puestos que ocupan las mujeres dentro de la empresa son los de administración y no son considerados de riesgo para embarazadas o mujeres en período de lactancia natural.

Aunque, como ya se ha manifestado, no ha existido nunca ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa, ésta no cuenta con protocolos para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ni realiza ninguna actuación para la prevención de estos casos, como información y apoyo.

### Violencia de Género

Aunque no es un eje de intervención prioritario propuesto por el RD 901/2020, es importante tenerlo en cuenta y poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social.

Hasta el momento de la realización de este informe no se ha tenido constancia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género cometida por alguna persona de plantilla, ni de trabajadoras víctimas de esta situación.

No existe en la empresa ninguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión, ni tampoco ningún programa específico a medio plazo o campañas de sensibilización en la materia, así como una mejora de derechos, aparte de los reconocidos por la legislación vigente.

### Comunicación inclusiva y sensibilización

TALLERES VACA S.A. cuenta con medidas y canales de comunicación interna entre la plantilla, tales como reuniones y tableros de anuncios.

La empresa considera que la imagen que transmite, tanto interna como externa, expresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde un proceso de selección

hasta la incorporación y desarrollo del personal dentro de la organización, existe la igualdad de oportunidades. Se asegura que la comunicación corporativa y en la publicidad, así como la comunicación interna en la empresa y el lenguaje utilizado y el contenido de formularios, sea inclusivo y no sexista y que promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. No se marca una directriz con discriminación de sexo.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principales objetivos de TALLERES VACA S.A. en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es que **todas las personas trabajadoras** en la empresa **puedan desarrollarse profesionalmente**, de acuerdo con sus aptitudes, **de forma objetiva y ecuánime, y tengan el mismo trato y las mismas oportunidades** dentro de un entorno económico competitivo y de calidad, sin sufrir y/o padecer, en ningún caso, discriminación por razón de sexo.

Con el presente Plan de Igualdad se persigue **crear un instrumento eficaz con el que eliminar las posibles desigualdades** que puedan darse en el seno de TALLERES VACA S.A. entre mujeres y hombres **y promover la concienciación social sobre el problema actual de la desigualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando** que se creen sesgos y estereotipos de género que puedan **frenar el desarrollo ecuánime de mujeres y hombres** que tengan las mismas capacidades, formación, experiencia profesional, etc., en el ámbito laboral.

Este Plan de igualdad también se configura como un **instrumento de Responsabilidad Social Corporativa** que mejora la organización en cuanto a su imagen, clima y rentabilidad ya que, sin su plantilla, no podría ser la empresa que es hoy en día.

## 6. MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas, ordenadas según área de actuación, y en las que la Comisión Negociadora entiende debe haber pautas y mejoras establecidas.

Las áreas son:

- Procesos de Selección y Contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género
- Violencia de género.
- Comunicación inclusiva y sensibilización.

### PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa, articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.</p> <p>Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>1.Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la empresa. Incluir, explícitamente, en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos u ocupaciones masculinizadas dentro de la empresa (Ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).</p>	RRHH	Todas	Permanente	Registro de nº de aplicación de esta acción. Tipo de puestos y número de personas, desagregadas por sexo.
	<p>2.Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar la necesidad de ampliarlas, con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres y garantizar que lleguen, tanto a mujeres como a hombres (sexpe, bolsa de trabajo de escuelas profesionales, ayuntamiento, etc.).</p>	RRHH	Todas	Permanente	Registro de fuentes utilizadas. Número de candidaturas recepcionadas por cada fuente.
	<p>3.Se tendrá preferencia en la contratación de personas del sexo menos representado, en el puesto de trabajo o categoría de que se trate, en igualdad de méritos y capacidades.</p>	RRHH	Todas	Permanente	Número de procesos de selección realizados. Número de personas inscritas. Número de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as.

	4.Comunicar a las personas responsables (supervisores/as, jefes/as de departamento...) el objetivo de la empresa de aumentar el número de mujeres en los puestos donde estén subrepresentadas, invitando a que sean receptivas en este aspecto.	RRHH	Todas	1º trimestre desde la firma del Plan	Documento de información a responsables.
--	---	------	-------	--------------------------------------	--

### FORMACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Fomentar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades	1.Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión del personal (RRHH, personal encargado de departamentos). Incluir las en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.	Responsable de formación	Toda la plantilla. Responsables y mandos intermedios	Tercer trimestre 2022	Número de acciones formativas. Número de personas formadas, desagregadas por sexo y categoría profesional.
	2.Adaptar, desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.	Responsable de formación	Toda la plantilla	Permanente	Número de contenidos revisados y actualizados.

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna	1.Publicar las vacantes que se produzcan junto con sus requisitos, por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones...	RRHH	Toda la plantilla	Permanente	Fecha de publicación de la convocatoria. Canales de comunicación. Nº de personas inscritas, desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados/as y seleccionados/as.
	2.Priorizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, acudiendo solo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	RRHH	Toda la plantilla	Permanente	Nº de vacantes cubiertas internamente. Nº total de vacantes.

### RETRIBUCIONES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
	1.Registro salarial anual. Se entregará un informe a la Comisión de Seguimiento de los resultados del mismo.	RRHH	Comisión de Seguimiento	Anual	Fecha registro salarial. % brecha salarial. Justificación de brecha.

<b>Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres</b>	2.Seguimiento y revisión de la auditoría salarial. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Además, se realizará un seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones deben ser equivalentes.	Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	Anual	Fecha de auditoría salarial. Fecha de análisis estadístico.
---	---	-------------------------	-------------------	-------	---

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<b>Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.</b>	1.Disponer de un registro de información sobre los diferentes derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo) que se soliciten, que se concedan y que se denieguen en la empresa.	Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	Anual	Informe realizado. Nº de mujeres y hombres que han demandado / disfrutado / denegado de los derechos.
<b>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación,</b>	2.Elaborar un documento/folleto informativo que recoja los derechos y medidas de conciliación, tanto de	Comisión de	Toda la plantilla	1º trimestre desde la firma del Plan	Fecha elaboración folleto. Canales utilizados para su difusión.

<p>informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.</p> <p>Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>	<p>la normativa vigente, como los recogidos en el convenio colectivo de aplicación y en el presente Plan de Igualdad, con indicación de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.</p>	<p>Seguimien to</p>			
	<p>3. Aquellos trabajadores/as con convenio regulador en el que se especifique que, única y exclusivamente, es el progenitor/a el que tiene que estar a cargo de los menores durante los períodos vacacionales, tendrán preferencia en cuanto a la adjudicación de las fechas de disfrute se refiere, siempre y cuando las solicitudes recibidas en un mismo servicio no excedan de un 10% del personal. Asimismo, para acogerse a esta medida será necesario presentar la solicitud de medida junto con la sentencia judicial que lo justifique y la solicitud de vacaciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Permanente</p>	<p>Modelo de solicitud. Nº de personas que lo han demandado/disfrutado, desagregadas por sexo.</p>
	<p>4. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Se solicitará por escrito y la empresa contestará por escrito.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Permanente</p>	<p>Modelo de solicitud. Nº de personas que lo han demandado/disfrutado, desagregadas por sexo.</p>

	<p>5.En el caso de que existiesen discrepancias entre varios trabajadores/as sobre el período de vacaciones, se dará preferencia en su elección a los trabajadores/as con responsabilidades familiares que tengan a su cuidado directo a menores de 12 años o persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. En el caso que ambos cónyuges trabajen en la empresa, esta preferencia únicamente podrá ser ejercitada por uno de ellos.</p>	RRHH	Toda la plantilla	Permanente	Modelo de solicitud. Nº de personas que lo han demandado/disfrutado, desagregadas por sexo.
	<p>6.Se mejora el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo de 30 días establecidos para la contestación de la empresa. Este plazo será de 15 días desde la solicitud del trabajador/a.</p>	RRHH	Toda la plantilla	Permanente	Modelo de solicitud. Nº de personas que lo han demandado/disfrutado, desagregadas por sexo.
	<p>7.El permiso retribuido convencional por accidente o enfermedad grave, siempre que requiera hospitalización de un familiar de 1º y 2º grado, podrá ser solicitado durante todo el período que dure el ingreso.</p>	RRHH	Toda la plantilla	Permanente	Modelo de solicitud. Nº de personas que lo han demandado/disfrutado, desagregadas por sexo.

### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSA BLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad	1.Se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.	RRHH	Todas	Segundo trimestre 2022	Número de promociones anuales, desagregadas por sexo y departamento.

### SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSA BLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales	1.Realizar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Resp. SST	Toda la plantilla	Esta medida se llevará a cabo en el momento en que exista alguna trabajadora en los puestos de trabajo en los que, por sus funciones, exista riesgo de embarazo y/o lactancia natural.	Protocolos realizados. Nº de embarazadas y lactancia y nº de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto. Difusión del protocolo.
	2.Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos	Serv. De prevención ajeno	Toda la plantilla	Esta medida se llevará a cabo en el momento en que exista alguna trabajadora en los puestos de	Evaluación de los riesgos desde la perspectiva de género para todos los puestos de trabajo.

	laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.			trabajo en los que, por sus funciones, exista riesgo de embarazo y/o lactancia natural.	
	3.El técnico de prevención de la empresa0 informará a la Comisión de Seguimiento y al Comité de Seguridad y Salud de los datos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, adaptaciones y cambios de puestos de trabajo por riesgo en el embarazo y/o lactancia, facilitando la información segregada por sexo y categorías profesionales.	Resp. Prevención de la Empresa	Comisión de Seguimiento	Anual	Informe de evaluación realizado.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	1.Elaborar, mediante negociación colectiva, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Difundirlo a toda la plantilla.	Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	1º Semestre 2022	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados.
	2.Realizar campaña informativa para toda la plantilla sobre	Comisión de	Toda la plantilla	Anual	Personas formadas. Tipo de campaña realizada.

	prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Seguimiento			
	3.El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	RRHH	Comisión de Seguimiento	Anual	Informe realizado. Nº de denuncias comunicadas, registradas, archivadas, resueltas...
	4.Revisión y modificación, si fuera necesario, por parte de la Comisión de Seguimiento, del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, respetando en todo caso que no contradiga lo establecido en esta materia en los convenios colectivos que son de aplicación.	Comisión de Seguimiento	Comisión de Seguimiento	Anual	Revisiones y/o modificaciones realizadas.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Garantizar los derechos laborales de las mujeres	1.Consensuar en el seno de la Comisión de Seguimiento un folleto informativo para los casos de violencia de género. Difundirlo	Comisión de	Toda la plantilla	3º Trimestre 2022	Folleto elaborado. Nº de veces que se ha aplicado. % de la plantilla entre la que se ha difundido.

víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección	informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Seguimiento			
	2. Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso y sensibilización con la VVG, instándoles a que compartan dichos principios.	RRHH	Toda la plantilla	3º Trimestre 2022	Documento de comunicación a las empresas. Nº de empresas colaboradoras informadas. Nº de empresas colaboradoras existentes.
	3. Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	RRHH	Comisión de Seguimiento	Permanente	Acta de la comisión que refleja esa información.
	4. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	RRHH	Trabajadoras VVG	Permanente	Modelo de solicitud. Nº de mujeres que lo han demandado/disfrutado.
	5. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Acreditada.	RRHH	Trabajadoras VVG	Permanente	Nº de veces que se ha aplicado esta medida.

	6. Se podrá solicitar un permiso, por el tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima, como de sus hijos/as. La solicitud será estudiada por la empresa y, si es concedida, será retribuida.	RRHH	Trabajadoras VVG	Permanente	Modelo de solicitud. Nº de mujeres que lo han demandado/disfrutado.
--	---	------	------------------	------------	---

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSA BLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<b>Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla</b>  <b>Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no</b>	1. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla, a través de los medios habituales de comunicación por la empresa, en las que se comunique la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc...	RRHH y Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	1º Trimestre desde la firma del Plan	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla.
	2. Crear un buzón de sugerencias y/o cuenta de correo para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre tema de igualdad de oportunidades.	RRHH y Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	1º Trimestre desde la firma del Plan	Nº de consultas/sugerencias y/o denuncias recogidas.

estereotipadas de mujeres y hombres.	3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	RRHH y Dirección	Empresas colaboradoras	1º Semestre 2022	Documento de comunicación a las empresas. Nº de empresas colaboradoras informadas. Nº de empresas colaboradoras existentes.
	4. Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto de uso interno, como externo, página web, folletos, memorias anuales, etc., para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Comisión de Seguimiento	Toda la plantilla	Permanente	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas.



## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de TALLERES VACA S.A. es de aplicación inmediata, tras la firma y registro del mismo.

Como se observa en el apartado anterior, para la aplicación de las medidas acordadas se ha establecido, en cada una de ellas un calendario de actuación, los cuáles, en general se iniciarán de forma inmediata y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, gracias a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual se reunirá semestralmente (2 veces al año) y será la encargada de llevar a cabo el análisis y la implantación, o no, de cada una de las medidas, así como los motivos de porqué, en su caso, no se han llevado a cabo dentro del plazo o calendario establecido.

Esta Comisión de Seguimiento se encargará de la vigilancia y el seguimiento del Plan, cuya composición y atribuciones han quedado establecidas en su Reglamento, que regula el funcionamiento de la misma y la obligación de reunirse, como decimos, al menos dos veces al año para efectuar la evaluación y seguimiento del Plan, sin perjuicio de que, si los miembros de la Comisión lo acuerdan, se celebren más reuniones en caso necesario y/o extraordinario.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de 4 años, debiendo reunirse su Comisión de Seguimiento, una vez cada 6 meses, para evaluar el cumplimiento de las medidas y objetivos acordados.

En estas reuniones semestrales se pondrán en común por todos los miembros que componen la Comisión de Seguimiento las medidas que, según calendario, han debido de implantarse durante ese plazo de 6 meses, pudiendo adoptar modificaciones y ajustes para tratar de lograr el objetivo o medida acordado en el Plan de Igualdad, en caso de que fuese necesario.

De cada una de las reuniones semestrales, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe, el cual procederá a registrar ante la Autoridad Laboral competente, al igual que registró su Plan de Igualdad, con el fin de que éste siempre esté, debidamente, actualizado.

Estos informes de seguimiento y evaluación, recogerán, entre otras:

- Resumen de actuaciones y/o medidas realizadas.
- Efectividad de las medidas establecidas.
- Valorar la necesidad de rectificación, mejora y/o ampliación de las medidas, en caso de considerarse necesario.



## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREA	MEDIDA	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	PERMANENTE															
	2	PERMANENTE															
	3	PERMANENTE															
	4	1º TRIMESTRE DESDE LA FIRMA DEL PLAN															
FORMACIÓN	1			X													
	2	PERMANENTE															
PROMOCIÓN PROFESIONAL	1	PERMANENTE															
	2	PERMANENTE															
RETRIBUCIONES	1	ANUAL															
	2	ANUAL															
	1	ANUAL															
	2	1º TRIMESTRE DESDE LA FIRMA DEL PLAN															

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	3	PERMANENTE													
	4	PERMANENTE													
	5	PERMANENTE													
	6	PERMANENTE													
	7	PERMANENTE													
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	1	X													
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1	EN EL MOMENTO EN QUE EXISTA ALGUNA TRABAJADORA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTA RIESGO													
	2	EN EL MOMENTO EN QUE EXISTA ALGUNA TRABAJADORA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTA RIESGO													
	3	ANUAL													
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	1	X	X												
	2	ANUAL													
	3	ANUAL													
	4	ANUAL													
VIOLENCIA DE GÉNERO	1		X												
	2		X												
	3	PERMANENTE													
	4	PERMANENTE													
	5	PERMANENTE													
	6	PERMANENTE													

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	1	1º TRIMESTRE DESDE LA FIRMA DEL PLAN													
	2	1º TRIMESTRE DESDE LA FIRMA DEL PLAN													
	3	X	X												
	4	PERMANENTE													



## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se contempla en el artículo 9 RD 901/2020, de 13 de octubre, que el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Estas revisiones implicarán la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en el caso que fuese necesario.