



# PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

- 1) INTRODUCCIÓN
- 2) ENCAJE NORMATIVO
- 3) BARROSO NAVA Y CIA S.A.
  - a) Contexto.
  - b) Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia.
  - c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).
  - d) Compromiso de igualdad.
- 4) METODOLOGÍA



- a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.
  - b) Recogida de datos.
  - c) El papel de la consultora.
- 5) ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?
- a) Compromiso de la Dirección de la empresa.
  - b) Creación de una comisión negociadora.
  - c) Diagnóstico.
  - d) Creación del Plan de igualdad.
  - e) Implantación y evaluación del plan.
- 6) RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO y AUDITORÍA SALARIAL.
- 7) MEDIDAS.
- 8) SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
- a) Seguimiento.
  - b) Sistema de evaluación.
  - c) Procedimiento de modificación de medidas.
- 9) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.
- 10) CALENDARIO DE ACTUACIONES.

## 1.- INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La organización **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**, ha decidido implantar un plan de igualdad, tarea para la que contará con el apoyo de la consultora especializada en igualdad: Igualándote.



El presente plan de igualdad, se realiza tomando como referencia los materiales, herramientas y guías establecidas por el Ministerio de Igualdad. Su fin último es la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los términos que propone la normativa aplicable.

## 2.- ENCAJE NORMATIVO

El principio rector de los Planes de Igualdad no puede ser otro que el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio ya aparece recogido en la Constitución Española de 1978 (artículos 9 y 14).

Este es un principio jurídico universal, que también ha impulsado importantes directivas a nivel europeo: Directivas 2010/41/UE, 2006/54/CE y 2004/113/CE, principalmente.

Los planes de igualdad, son parte de las medidas a impulsar en el ámbito de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, el legislador ha publicado cronológicamente una serie de normas que regulan el contenido, la implantación y registro de un plan de igualdad. La normativa específica y más relevante aplicable a esta materia la encontramos, entre otras en:

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El 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.



El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Aparte del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los planes de igualdad son herramientas susceptibles de combatir la discriminación por razón de sexo, ya sea la discriminación directa (art 6 LO 3/2007) que es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; discriminación indirecta (art 6 LO 3/2007) que es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse.

Otro de los principios rectores que rigen un plan de igualdad es que sus disposiciones deben proceder de la negociación colectiva entre la plantilla y la dirección de una organización (art 5 y 6 del RD 901/2020). A tal efecto, se establece la necesidad de crear una comisión negociadora que apruebe el diagnóstico de la situación de la organización.

En cuanto al fondo, los planes de igualdad deben detectar las contingencias en materias de igualdad que existan en una organización y proponer medidas correctoras que permitan establecer situaciones más igualitarias. La variable más evidente es la retribución, que formalmente debe responder a la equivalencia: igual valor



aportado - igual salario (art 28 del Estatuto de los Trabajadores). La auditoría retributiva necesaria en todo plan de igualdad (art 7 del RD 901/2020) debe revelar la existencia de brechas salariales.

No podemos olvidar otros aspectos importantes que también serán abordados por el plan de igualdad como: la conciliación (art 44 LO 3/2007), formación, promoción, infrarrepresentación femenina o la prevención del acoso sexual y por razón de género (art 7 del RD 902/2020).

### 3.- BARROSO NAVA Y CIA S.A.

#### a) Contexto.

BARROSO NAVA Y CIA S.A es una empresa de ámbito nacional con sede social en la Comunidad de Madrid, perteneciente al sector de la construcción y dedicada a la ejecución de edificios no residenciales, con alrededor de 48 personas trabajadoras en 2021 (ejercicio analizado en auditoría). Es una empresa con más de 50 años en el sector de la construcción que, inicialmente prestó servicios en todo el territorio nacional, si bien tras la crisis económica de 2008 centró su actividad en la Comunidad de Madrid.

Barroso Nava y CIA S.A., ha asumido el reto que plantean las normas sobre igualdad con la expectativa de convertirse en una empresa más igualitaria, si ello fuera posible.

Algunos de los valores de esta empresa son: la transparencia y la competitividad. La correcta y ordenada aplicación de estos valores a la actividad económica de BARROSO NAVA Y CIA S.A., le permiten alcanzar sus objetivos empresariales, a saber: aumento de la productividad y crecimiento sostenible.

Ficha de la empresa	
Nombre o Razón Social	Barroso Nava y CIA S.A.



CIF	A28297760
Forma Jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
CNAE-Actividad	Construcción de edificios
Sede Social	Madrid
Código convenio colectivo aplicación	28001055011982 19000105011981
Recogida diagnóstico	abril a agosto de 2022
Fecha de finalización del informe	septiembre de 2022

Incorporamos como Anexo I el organigrama de Barroso Nava y CIA S.A.

**b) Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia.**

El presente plan de igualdad se ha gestado entre los meses de abril de 2022 y junio de 2023. Para ejecutarlo, se han tomado como referencias los datos económicos consolidados del ejercicio de 2021.

El plan afecta a la plantilla de todos los centros de trabajo de la empresa, situados en: Madrid y Guadalajara. El ámbito territorial del plan es estatal y por tanto el plan se registrará en el REGCON de ámbito nacional.

El plan desplegará efectos desde su fecha de aprobación (30/06/2023) y tendrá una vigencia de cuatro años, esto es hasta 30/06/2027.

**c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).**

Barroso Nava y CIA S.A. no cuenta con RLPT en ninguno de sus centros de trabajo por lo que se trata de un campo inexplorado para esta empresa:

Centro de trabajo	Empleados	RLT	Dirección
-------------------	-----------	-----	-----------



Madrid (Oficinas)	14	No	Paseo de la castellana, 144 – 1º de Madrid
Tres Cantos (Obra)	12	No	Ronda de Valdecarizo, 6, 28760
Rivas Vaciamadrid (Obra)	4	No	AVDA. 1º de mayo S/N, 28521
Manzanares El Real (Obra)	2	No	C/ Cañada, 26, 28410
San Sebastián de los Reyes (Obra)	3	No	Bulevar Picos de europa, 10, 28701
Madrid (Obra)	13	No	C/ Santa Isabel, 44, 28012
Sacedón (Obra)	4	No	Polígono 16 De Sacedón, 19120

Para conformar la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha notificado a los sindicatos más representativos del sector de esta empresa: CCOO y UGT, a fin de que designen a dos personas que puedan participar en la misma y representar a las personas trabajadoras de la empresa.

En cada reunión se ha levantado acta con el contenido de la misma, la cuál ha sido puesta a disposición de todos los miembros de la comisión con anterioridad a su firma.

Todos los integrantes de la comisión han tenido la oportunidad de solicitar aclaraciones o enmiendas a las actas levantadas tras cada reunión. Igualmente, se les ha suministrado la información que legalmente fuera de su interés. También se ha promovido la participación igualitaria de todos los miembros de la comisión.

#### d) Compromiso de igualdad.

El compromiso de la Dirección va más allá del mero cumplimiento legal siendo el objetivo la implicación de la plantilla en la creación de un instrumento que sea eficaz para mejorar las relaciones, el clima laboral y la igualdad real.

El 8 de abril de 2022, Ramón Peraleda de la Llave, como representante de la empresa **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**, declaró su



compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

Extraemos el tenor literal de parte de este compromiso que se adjunta al presente plan de igualdad como Anexo II.

*Incorporamos acogiendo el principio de igualdad en todos los sectores y departamentos de esta empresa. También en el ámbito de nuestras comunicaciones internas y externas. Todo ello con el objetivo de contribuir al avance de una sociedad que pueda ser cada día más igualitaria y justa.*

#### 4.- METODOLOGÍA

##### a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido todas las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la empresa que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real



Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- k) Responsabilidad social corporativa.
- l) Violencia de género.
- n) Convenio colectivo.

Además de las áreas señaladas en el RD 901/2020, se han analizado a efectos de hacer un plan de igualdad más completo las áreas de: comunicación, violencia de género y violencia sexual, personas en situación especialmente vulnerable, política social y prevención de riesgos laborales.

Igualmente, se ha trabajado con las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad y herramientas propias que respetan las previsiones que establece el Ministerio de Igualdad.

#### **b) Recogida de datos.**

La consultora ha remitido al cliente diversas plantillas Excel en las que el departamento de recursos humanos ha podido volcar los datos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico. Estas planillas abarcaban todos los ámbitos recogidos en el artículo 7 del RD 901/2020 sobre diagnóstico.

También se han llevado a cabo cuestionarios a una muestra representativa de la plantilla (17 personas) en torno al 35,42%, al departamento de recursos humanos (1 personas) y a la dirección de



Barroso Nava y CIA S.A. (3 personas). Sin perjuicio de ello, estos cuestionarios fueron remitidos a todas las personas de la plantilla.

Estos cuestionarios han sido completados, en su conjunto, por 5 mujeres y 16 hombres, que se encontraban en la franja de edad "36 años en adelante".

Estos cuestionarios versan sobre aspectos cualitativos que es complejo extraer de otro modo. Para la confección de estos cuestionarios, se ha seguido igualmente las indicaciones del Ministerio de Igualdad, así como de las normas aplicables.

### c) El papel de la consultora.

La consultora firmante ha servido de apoyo en la implantación del plan de igualdad en **BARROSO NAVA Y CIA S.A.** Como agente externo, se ha procedido a analizar los datos que ha aportado la empresa cumplimentando los cuestionarios y herramientas Excel que prevé a tal efecto el Ministerio de Igualdad.

Como consultora imparcial, Igualándote ha comparecido a través de su equipo en la comisión negociadora, como nexo y guía de su cometido, estando siempre disponible ante las sugerencias, comentarios y cuestiones que planteara cualquiera de sus miembros.

El plan de igualdad que se recoge en el presente documento es fruto por tanto de la negociación colectiva entre empresa y trabajadores/as.

## 5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007 de igualdad, los planes de igualdad son:



*Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

El Plan de Igualdad de la empresa **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**, se rige por los siguientes principios:

- **Global:** este plan está diseñado para todas las personas que trabajan en esta empresa.
- **Transversal:** Afecta a la estructura, dinámicas y principios rectores de la organización.
- **Corrector y preventivo:** este plan pretende detectar y eliminar discriminaciones presentes y futuras.
- **Dinámico:** el plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten en las sucesivas evaluaciones.
- **Consensuado:** El contenido de este plan es fruto del diálogo y la participación de todos los agentes implicados.

En cuanto a las fases para la elaboración e implantación del plan de igualdad, independientemente del número de trabajadores que contenga la empresa, el procedimiento será igual para todas las organizaciones. Las fases son:

**a) Compromiso de la Dirección de la empresa.**

La empresa debe manifestar su compromiso con la implantación de medidas en materia de igualdad y se trata de un requisito formal.



## b) Creación de una comisión negociadora.

Es necesario crear una comisión negociadora compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y trabajadores/as. (art. 5 y 6 RD 901/2020) Sus funciones son principalmente:

- Negociar y elaborar un diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

La comisión tendrá únicamente el cometido de implantar un plan de igualdad.

En este caso, la comisión negociadora ha estado compuesta por tres personas: una persona que ha representado los intereses de la empresa (hombre), dos personas que han representado los intereses de las personas trabajadoras (dos mujeres).

En la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida ha participado únicamente Ramón Peraleda de la Llave en representación de la empresa, si bien su voto será equivalente a los dos votos de la representación legal de las personas trabajadoras.

Como asesora del sindicato CCOO del Hábitat de Madrid comparece, con voz pero sin voto, Cristina De Mingo Gallego.

Como consultoras externas comparecen con voz pero sin voto, Juan Pablo Monge Caro y Eva Pérez Cabello.

Representació	Miembro	Cargo	correo
---------------	---------	-------	--------



n			electrónico
CCOO Hábitat de Madrid	Isabel Taboada López	Parte social	<a href="mailto:itaboodal@habitat.ccoo.es">itaboodal@habitat.ccoo.es</a>
UGT-FICA de Madrid	Sonia Álvarez Enríquez	Parte social	<a href="mailto:sonia.alvarez@fica.ugt.org">sonia.alvarez@fica.ugt.org</a>
UGT-FICA de Madrid	Ofelia Figueras Aragón	Parte social, en sustitución de Sonia	<a href="mailto:ofigueras@fica.ugt.org">ofigueras@fica.ugt.org</a>
Representación de la empresa	Ramón Peraleda de la Llave	Parte de la empresa	<a href="mailto:ramonperaleda@banasa.com">ramonperaleda@banasa.com</a>

Se adjuntan las actas de las reuniones como Anexo III y el reglamento de la comisión como Anexo IV.

#### c) Diagnóstico.

Se trata de una fase clave en la que se recoge y analiza la información que ha suministrado la empresa. Según se ha indicado, el diagnóstico se ha realizado en torno a las áreas requeridas por el artículo 7 del RD 901/2020 y ha sido aprobado por la comisión negociadora en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

#### d) Creación del Plan de igualdad.

Una vez analizada la información establecidos los objetivos y áreas de mejora, hemos procedido a la redacción del plan de igualdad y lo hemos presentado a la comisión negociadora. El plan será la unificación de todo el trabajo realizado y recoge al menos el siguiente contenido (art. 8 del RD 901/2020):

-Participantes, ámbito personal, territorial y vigencia.

-Informe de diagnóstico y resultado de la auditoría retributiva.



-Objetivos, medidas destinadas a su consecución y medios previstos para su ejecución.

-Calendario, sistema de seguimiento y procedimiento para modificar las medidas y solventar las discrepancias en su aplicación.

#### e) Implantación y evaluación del plan.

Concluido el plan de igualdad, se implantará y registrará en el Registro de Planes de Igualdad dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de las Autoridades laborales de ámbito estatal.

El registro del plan marcará su vigencia máxima (4 años según el artículo 9 del RD 901/2020).

Este plan definirá el sistema de evaluación de sus medidas en el apartado correspondiente, con observancia de los plazos establecidos en la norma: como mínimo debe realizarse una evaluación intermedia y otra final del plan de igualdad (artículo 9 del RD 901/2020).

Las evaluaciones medirán: los resultados (cumplimiento de objetivos y corrección de desigualdades), la integración del plan (dificultades encontradas y nivel de ejecución de las acciones planteadas) y el impacto real (cambios en la empresa y cambios tangibles en materia de igualdad).

## 6.- DIAGNÓSTICO.

## 6.- DIAGNÓSTICO

### a) Cualitativo



El informe diagnóstico constituye el documento base para elaborar un plan de igualdad adecuado a las contingencias en materia de igualdad que se revelen del análisis de los datos obtenidos de la empresa.

La naturaleza de los datos obtenidos es cuantitativa y cualitativa, por ello su análisis se realizará de forma separada, sólo de esta forma se puede cumplir con las exigencias del artículo 7 del RD 901/2020 en cuanto al contenido mínimo del diagnóstico.

Para obtener los datos cualitativos que analizamos en este apartado se ha proporcionado al cliente una serie de herramientas y cuestionarios donde volcar la información necesaria para el análisis.

A continuación desglosamos las categorías analizadas:

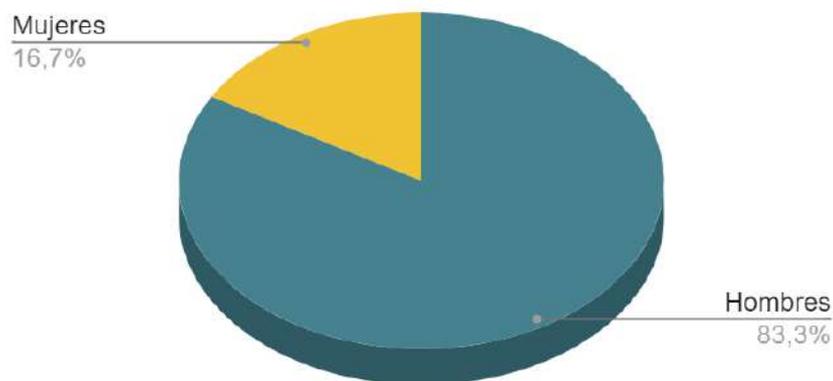
**i) Infrarrepresentación femenina.**

- Distribución por sexos:

Hombres	Mujeres
40 (83,33%)	8 (16,67%)
Total 48 personas en plantilla	

Aportamos gráfico con la distribución por sexos de la plantilla.





- Por tipo de contrato:

Sexo	Nº de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición por una empresa usuaria	Total
Hombres	28	12	0	40
Mujeres	7	1	0	8
Total	35	13	0	48

- Por puesto de trabajo:

Sexo	Nº de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	6	24	10	40
Mujeres	1	7	0	8
Total	7	31	10	48

- Por rangos de edad:



Sexo	Nº de personas trabajadoras por rangos de edad		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 20 años	-	-	-
Entre 21 y 35 años	4	2	6
Entre 36 y 45 años	5	1	6
Entre 46 y 55 años	16	4	20
Más de 56 años	15	1	16
Total	40	8	48

- Por nivel de estudios:

Sexo	Nº de personas trabajadoras por nivel de estudios		
	Hombres	Mujeres	Total
Arquitecto-a	5	4	9
Arquitecto-a técnico	11	-	11
Ingeniero-a técnico	-	1	1
Ingeniero-a caminos	1	-	1
Ingeniero-a industrial	2	-	2
Licenciado-a	3	1	4
Bachillerato	3	-	3
Formación Profesional	6	2	8
Graduado Escolar	3	-	3



Sin estudios	6	-	6
Total	40	8	48

- Segregación horizontal y vertical:

A la vista de los datos aportados por Barroso Nava y CIA S.A. se aprecia la existencia de segregación vertical en categorías profesionales concretas.

En primer lugar, respecto a la segregación vertical, aportamos una tabla ilustrativa de los datos trabajados<sup>1</sup>:

Segregación vertical	Hombres	% Distribución	Mujeres	% Distribución	Total
A-1	10	100%	0	-	10
B-2	5	45,45%	6	54,55%	11
C-3	19	95,00%	1	5,00%	20
E-5	6	85,71%	1	14,29%	7
TOTAL	40	83,33%	8	16,67%	48

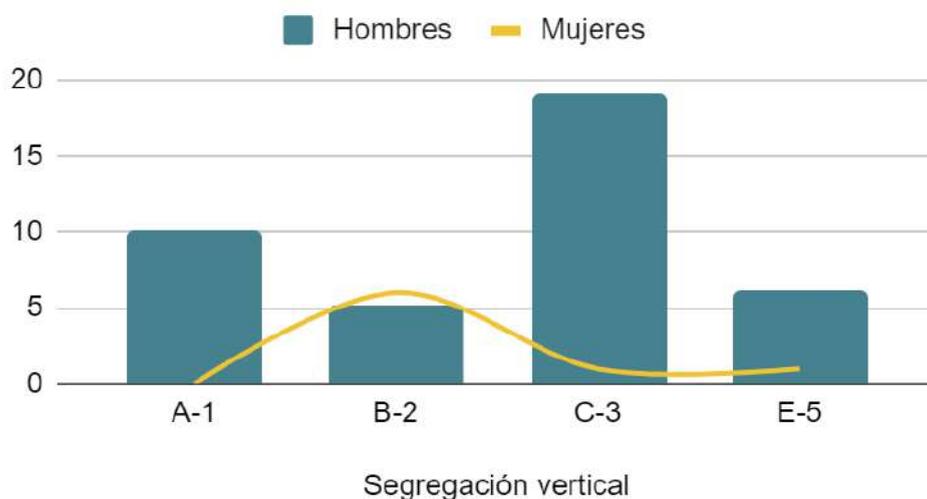
Como podemos observar en la tabla, las mujeres se concentran en el nivel de responsabilidad y exigencia B-2. Los hombres, por su parte, se concentran en el nivel de responsabilidad C-3.

Aportamos gráfico.

<sup>1</sup> Esta tabla se ha generado atendiendo a las escalas originadas según los niveles de responsabilidad y exigencia asignados a los puestos de trabajo de la organización. Escala del nivel de responsabilidad: A-E, siendo A el nivel mínimo y E, el nivel máximo. Escala del nivel de exigencia: 1-5, siendo 1 el nivel mínimo y 5 el nivel máximo.



## Segregación vertical



Partiendo de la base de que esta empresa está masculinizada, podemos observar que existe cierta segregación vertical, puesto que la mayoría de las mujeres en plantilla (75%) ostentan puestos con niveles de responsabilidad media-baja.

En segundo lugar, respecto a la segregación horizontal, aportamos tabla a fin de recopilar los datos sobre los que se han trabajado<sup>2</sup>:

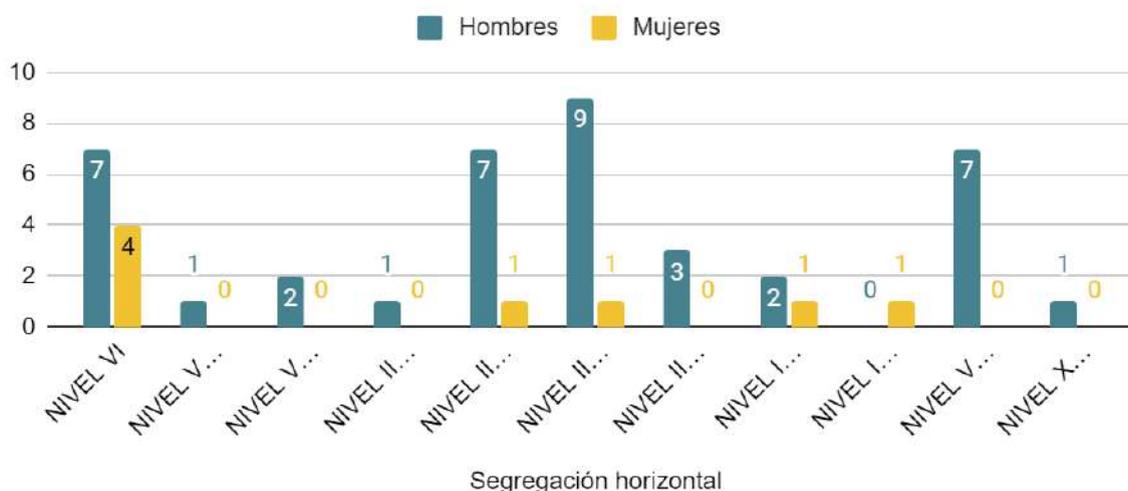
Segregación Horizontal	Hombres	% Distribución	Mujeres	% Distribución	Total
NIVEL VI ENCARGADO/A	7	63,63%	4	36,36%	11
NIVEL VII. AUXILIAR TECNICO	1	100%	0	-	1
NIVEL VII CAPATAZ	2	100%	0	-	2
NIVEL III JEFE/A.ADMINISTRATIVO. (J.ADMTIVO)	1	100%	0	-	1
NIVEL II PERSONAL TITULADO	7	87,50%	1	12,50%	8

<sup>2</sup> En categorías profesionales concretas se especifica el grupo profesional al que pertenecen concretamente, puesto que encontramos las mismas categorías incardinadas en diferentes grupos profesionales.

SUPERIOR.					
NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G1	9	90%	1	10%	10
NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G2	3	100%	0	-	3
NIVEL IV AYUDANTE DE OBRA	2	66,67%	1	33,33%	3
NIVEL IX AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	-	1	100%	1
NIVEL VIII. OFICIAL 1º DE OFICIO	7	100%	0	-	7
NIVEL X AYUDANTE DE OFICIO	1	100%	0	-	1
TOTAL	40	83,33%	8	16,67%	48

Aportamos gráfico:

### Segregación Horizontal



Como podemos observar en el gráfico, tanto las mujeres como los hombres ostentan, indistintamente, puestos de trabajo incardinados en diferentes categorías profesionales. Pero lo cierto es que las mujeres son minoría en todos los puestos y categorías, por lo que existe segregación horizontal.



La presencia de mujeres en determinados puestos y categorías es indicativa de que no existen barreras de sexo en esos puestos, por lo que la contratación de más mujeres podría fomentarse.

- Evolución de la plantilla:

Altas		
Año	Hombres	Mujeres
2019	21	2
2020	4	0
2021	15 <sup>3</sup>	2
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>4</b>

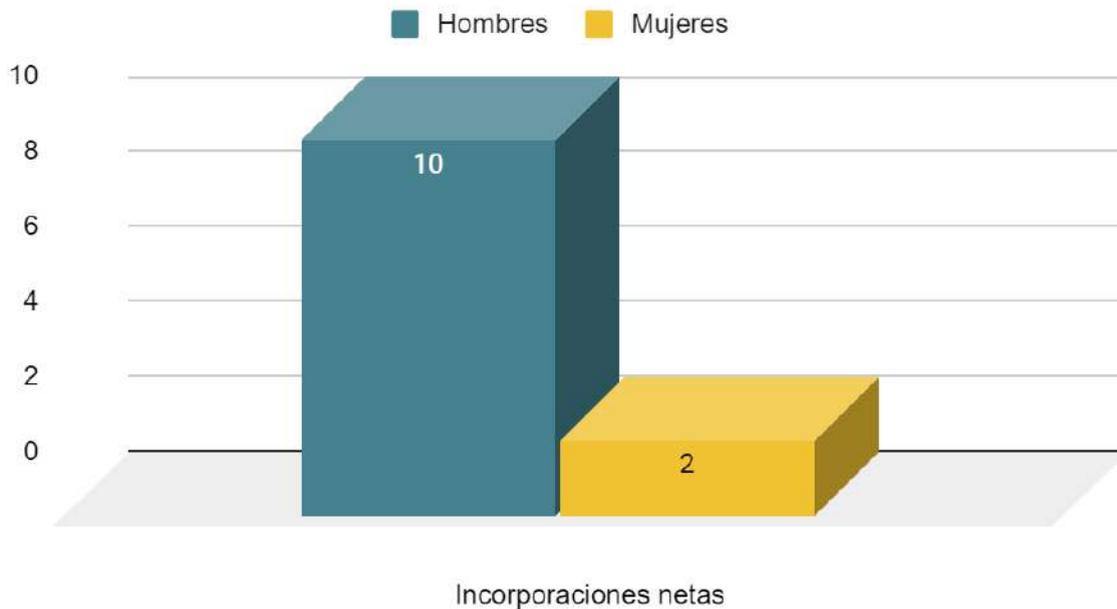
Bajas		
Año	Hombres	Mujeres
2019	13	0
2020	10	1
2021	7	1
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>2</b>

En el siguiente gráfico representamos las incorporaciones netas que han tenido lugar por sexo entre 2019 y 2021.

<sup>3</sup> Existe una doble contratación de un hombre en el ejercicio 2021. En la auditoría retributiva únicamente se ha tenido en cuenta su última situación contractual por lo que, si bien causa alta dos veces, en el desarrollo del informe únicamente se considera la última.



## Incorporaciones netas



Este dato es relevante porque incide en la tendencia hacia la masculinización de la empresa. También es una materia susceptible de mejorar con la **aplicación de medidas concretas**.

En definitiva, en la empresa Barroso Nava y CIA S.A., existe infrarrepresentación femenina en general en todos los niveles de la empresa y en particular en todas las categorías profesionales.

También existen puestos de trabajo ocupados en su totalidad por hombres como por ejemplo el puesto de Oficial 1º Albañil.

Este puesto de trabajo responde a tareas o funciones que tradicionalmente han sido desarrolladas por hombres, por lo que esto podría ser el motivo de mayor ocupación de este puesto por el género masculino.

- Bajas definitivas en el último año:

Bajas		
Causas	Hombres	Mujeres



Jubilación	2	0
Despido disciplinario procedente	1	0
Finalización del contrato	1	0
Cese voluntario <sup>4</sup>	3	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

ii) Características generales de la empresa.

- Antigüedad:

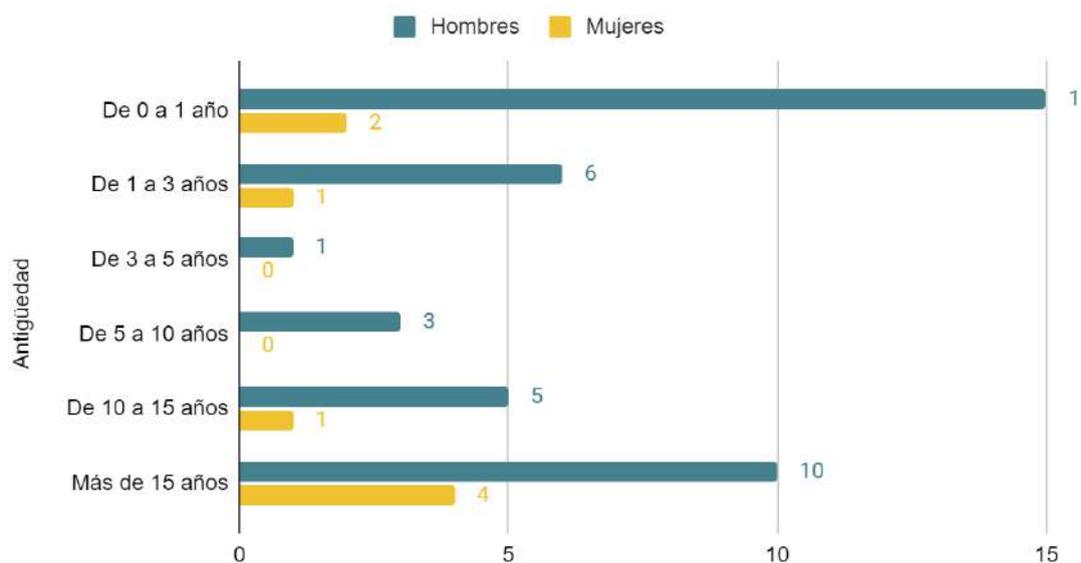
A continuación, incluimos una tabla en la que recogemos las personas de la plantilla y sus correspondientes rangos de antigüedad.

Antigüedad de la plantilla		
Rangos/Sexo	Hombres	Mujeres
De 0 a 1 año	15	2
De 1 a 3 años	6	1
De 3 a 5 años	1	0
De 5 a 10 años	3	0
De 10 a 15 años	5	1
Más de 15 años	10	4
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>8</b>

<sup>4</sup> El cese voluntario de la mujer tuvo su causa en la decisión de preparar unas oposiciones. Los ceses voluntarios de los hombres se deben a cambios de empresa y mejoras en las condiciones laborales.

Además, ofrecemos una tabla con el desglose de la antigüedad de la plantilla por sexos:

### Hombres y Mujeres, por rangos de antigüedad



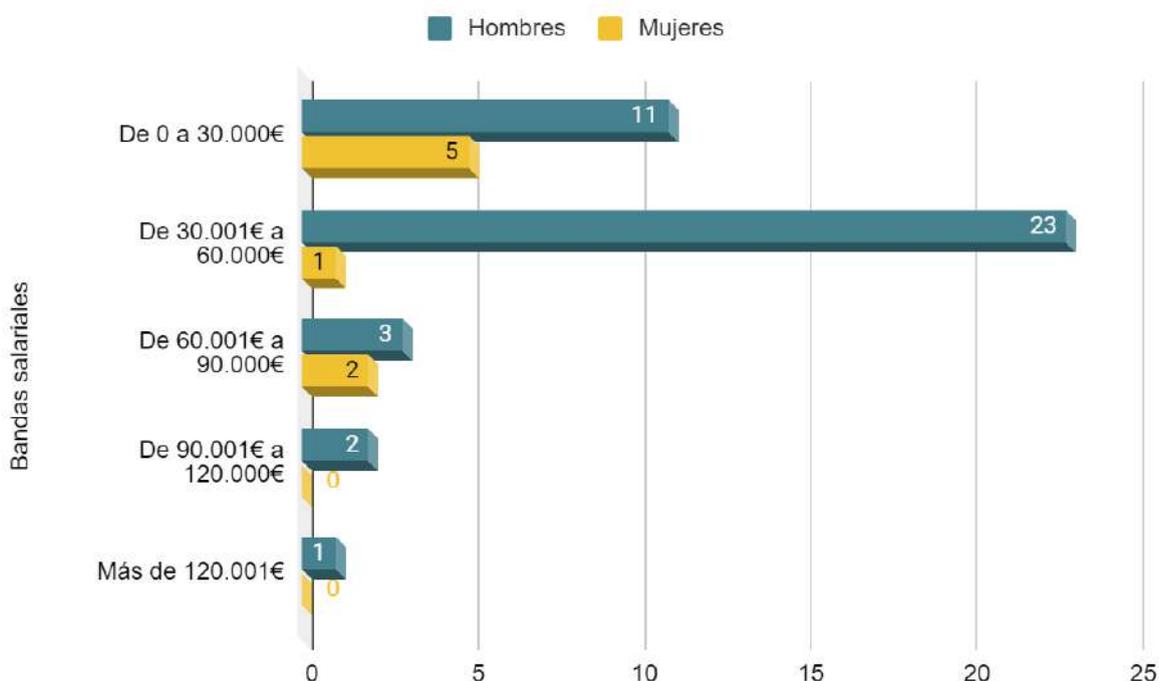
A la vista de este gráfico, comprobamos que la plantilla de Barroso Nava y CIA S.A. aumentó significativamente desde el ejercicio anterior, puesto que la mayoría de las personas en plantilla (concretamente, un 35,41%) tiene menos de un año de antigüedad en la empresa.

Esta escala de antigüedad parece ser indicativa de que Barroso Nava y CIA S.A., tiene una política de contratación muy influenciada por las circunstancias de la producción. Es decir, cuenta con una parte de la plantilla cuya situación en la empresa es más estable y, a su vez, realiza contrataciones en función de su actividad. De hecho, con 13 de las incorporaciones en el último año se firmaron contratos temporales a tiempo completo, y con el resto (4) se firmaron contratos indefinidos.

- Bandas salariales:



Para el año 2021, la banda salarial que más porcentaje de la plantilla ha aglutinado es la de 30.001 € a 60.000 € (50%).



La distribución de bandas salariales de Barroso Nava y CIA S.A. nos indica que la banda de 30.001 € a 60.000 € es el tramo donde más personas se agrupan. En 2021, las retribuciones de 24 personas de las 48 totales en plantilla se incardinan en esta banda salarial. Esto puede deberse, principalmente, a que las personas que perciben estas retribuciones ocupan puestos de trabajo intermedios o intermedios altos.

- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista:

El Ministerio de Igualdad recomienda que el diagnóstico recoja este apartado. Su objetivo es reflejar detalles que puedan incidir en la organización de la empresa, aunque a priori se trate de cuestiones menores o difícilmente apreciables.

Entendemos relevante reflejar que la totalidad de las bajas temporales que tuvieron lugar en 2021 recayeron sobre hombres (18). Un



motivo de ello puede ser que los puestos de trabajo con mayores exigencias físicas o con condiciones físicas menos favorables están ocupados en su mayoría por hombres, por lo que es más probable que los accidentes de trabajo y las enfermedades comunes o profesionales las sufran los hombres.

Es también destacable que ninguna de las personas en plantilla hace uso de las medidas de conciliación ofrecidas por la empresa durante el ejercicio de 2021.

Preguntada sobre esta circunstancia, la empresa ha indicado que se conceden permisos por motivos de conciliación con gran flexibilidad, desde Recursos Humanos consideran que esta apertura es positiva y suficiente para la plantilla, indicando que esta puede ser la razón que explique la ausencia de adhesión a medidas de conciliación concretas.

### iii) Selección y contratación.

La selección de personal es uno de los elementos clave en la estructura organizacional de una empresa ya que marca el rumbo y las características de los recursos humanos que se incorporan y finalmente componen la plantilla de una organización.

Se ha trasladado a la plantilla de Barroso Nava y CIA S.A. diferentes preguntas sobre la selección y contratación de personal mediante cuestionarios. Las respuestas recibidas nos indican que las opiniones acerca de las políticas de contratación de Barroso Nava y CIA S.A. son muy heterogéneas.

Por ejemplo, a la afirmación: *¿la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?*, los resultados obtenidos indican que un 41,2% de la plantilla encuestada desconoce los criterios de selección de personal. Por su parte, un 35,3% opina que los procesos de selección obedecen a criterios objetivos. El resto considera que

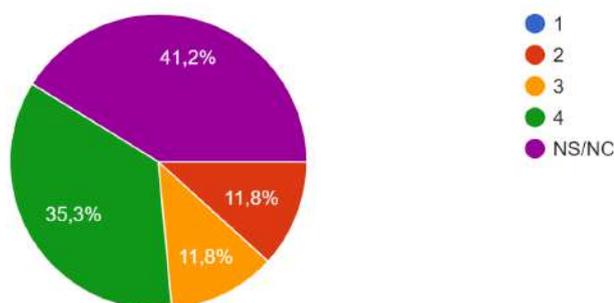


existen aspectos a mejorar, en mayor o menor medida. Aportamos un gráfico sobre esta cuestión.

En este sentido, es reseñable que el 35,3% de las respuestas han indicado una conformidad de 4 puntos (sobre 4 posibles) con la afirmación *a selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres*, mientras que el 41,2% de la plantilla encuestada marcó la opción NS/NC a esta pregunta.

13.4) La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

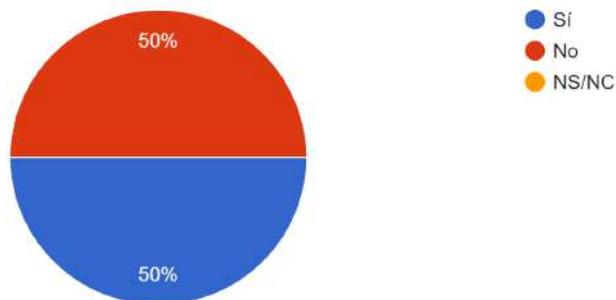
17 respuestas



En este sentido, el cuestionario realizado a personas con cargos directivos (el 100% de las respuestas son de hombres), revela que no existe un patrón en los procesos de contratación, como podemos observar en la pregunta: *La empresa se inclina más por contratar hombres/mujeres en determinados puestos o departamentos porque son más demandados por hombres que por mujeres o viceversa*, toda vez que el 50% de las personas encuestadas indica que *Sí*, mientras que el otro 50% indica que *No*.



11.1) La empresa se inclina más por contratar hombres o mujeres porque en determinados puestos o departamentos porque son más demandados por hombres que por mujeres o viceversa.  
4 respuestas



Igualmente, respecto a la pregunta: *¿La empresa se inclina más por contratar hombres o mujeres en determinados puestos o departamentos por costumbre social?*, el 100% del personal directivo encuestado indica que *No*.

Igualmente, a la pregunta *¿La empresa se inclina más por contratar hombres o mujeres en determinados puestos o departamentos por malas experiencias en la contratación de mujeres/hombres?*, los cargos directivos responden, de forma unánime, que *No*.

Por su parte, el cuestionario dirigido al departamento de RRHH de Barroso Nava y CIA S.A. revela:

La conformidad con la afirmación: *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad*, es de 3 puntos sobre 4, siendo 4 la máxima conformidad.

La conformidad con la afirmación: *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres*, es de 4 puntos sobre 4.



La consultora externa ha tenido acceso a una oferta de empleo publicada por la organización y ha podido observar que no emplea lenguaje inclusivo.

Por ejemplo, se indica “Jefe de obra”, en lugar de “Jefe/a de obra”. Esto es un extremo que recomendamos mejorar a la empresa.

Preguntada la empresa por esta circunstancia, ha indicado que la empresa externaliza parcialmente el proceso de selección. Éste se gesta a través de las siguientes etapas:

- La empresa externa busca los perfiles requeridos por Barroso.
- Barroso recibe 3 candidaturas de las cuales selecciona una. En la elección, se desconocen los datos personales de las tres personas que optan al puesto.
- En este proceso intervienen el Director de RRHH y el Jefe/a de área afectada por la contratación.

#### iv) Clasificación profesional.

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, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indican que en el contenido del plan deben incluirse las categorías profesionales.

En Barroso Nava y CIA S.A., podemos observar que la asignación de las categorías profesionales es heterogénea en lo que al análisis cualitativo se refiere.

Incorporamos una tabla en la que se recogen los departamentos, las categorías profesionales y las personas de la plantilla incardinadas a las mismas, desglosadas por sexo:



Categoría Profesional	Departamentos	Hombres	Mujeres
NIVEL VI ENCARGADO/A	- Estudios - Contabilidad - Obras	7	4
NIVEL VII. AUXILIAR TECNICO	- Prevención	1	0
NIVEL VII CAPATAZ	- Obras	2	0
NIVEL III JEFE/A.ADMINIS TRATIVO/A. (J.ADMTIVO/A)	- Contabilidad	1	0
NIVEL II PERSONAL TITULADO SUPERIOR.	- Dirección - Dirección Obras	7	1
NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G1	- Compras - Obras	9	1
NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G2	- Obras - Estudios - Prevención	3	0
NIVEL IV AYUDANTE DE OBRA	- Obras	2	1
NIVEL IX AUXILIAR ADMINISTRATIV O/A	- Administración	0	1
NIVEL VIII. OFICIAL 1º DE OFICIO	- Obras	7	0
NIVEL X AYUDANTE DE OFICIO	- Obras	1	0



Encontramos categorías profesionales incardinadas en distintos grupos profesionales. Para diferenciarlas y poder comparar puestos y categorías homogéneos se han realizado los siguientes ajustes: para la categoría “NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO”, cuyos Grupos Profesionales son: Grupo Profesional 1 y Grupo Profesional 2. El resultado de este ajuste es:

Categoría profesional original	Grupo profesional I	Categoría profesional según Grupo profesional I	Grupo Profesional II	Categoría profesional según Grupo profesional I
NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO	Grupo Profesional 1	NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G1	Grupo Profesional 2	NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G2

También encontramos el mismo puesto de trabajo incardinado en distintas categorías profesionales. Esto ha generado la necesidad de hacer un ajuste respecto a los puestos de trabajo, por ejemplo, para el puesto “JEFE DE OBRA”, cuyas categorías son: NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G1 y NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G2. El resultado de este ajuste es:

Puesto de trabajo original	Categoría I	Puesto de trabajo según categoría I	Categoría II	Puesto de trabajo según categoría II
JEFE/A DE OBRA	NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G1	JEFE/A DE OBRA G1	NIVEL III PERSONAL TITULADO MEDIO G2	JEFE/A DE OBRA G2



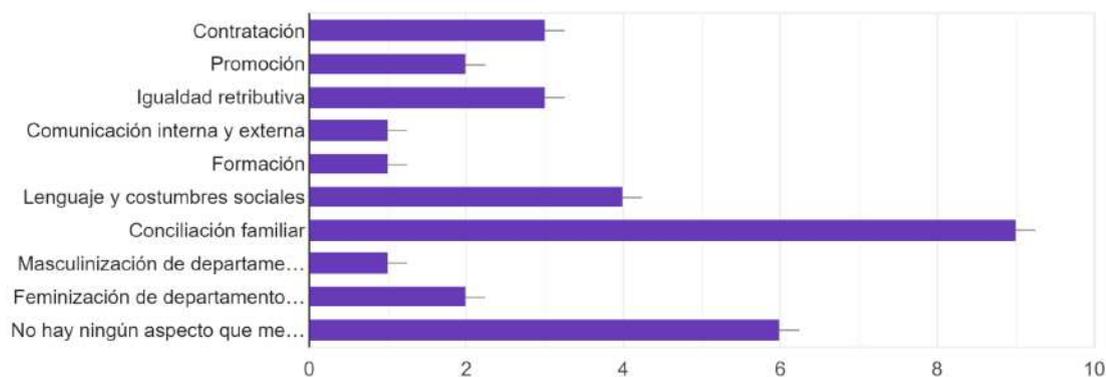
Esta circunstancia no se da en más categorías profesionales o puestos de trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, no se observan circunstancias reseñables relacionadas con las categorías profesionales en el presente análisis cualitativo. Abordaremos esta cuestión en la auditoría retributiva para valorar la clasificación profesional a través de los datos cuantitativos ofrecidos por la empresa.

#### v) Promoción.

Los cuestionarios realizados a la plantilla arrojan que la promoción no es un aspecto que la plantilla considere que debe mejorar: únicamente lo señala el 11,8% de los encuestados.

14.- De los siguientes aspectos, por favor, indique los tres apartados fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de iguald... mejorar, selecciona únicamente la última opción):  
17 respuestas



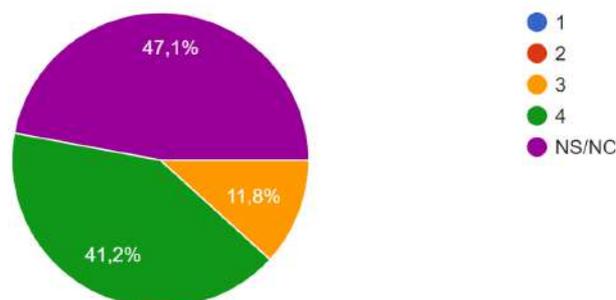
Destacamos que el 41,2% de las respuestas han indicado una conformidad de 4 puntos (sobre 4 posibles) con la afirmación: *la empresa ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres a la hora de promocionar*, mientras que el 47,1% de la plantilla encuestadas marcó la opción NS/NC a esta pregunta, igualmente el 11,8% de las



respuestas han indicado una conformidad de 3 puntos (sobre 4 posibles) con esa afirmación.

13.8) A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

17 respuestas



Para la Dirección de la empresa parece que la promoción tampoco es un área en la que se necesitan cambios urgentes, puesto que únicamente la ha señalado una persona como aspecto a mejorar en materia de igualdad en la empresa.

Las preguntas dirigidas al departamento de RRHH de Barroso Nava y CIA S.A. revelan, en relación a la promoción:

La conformidad con la afirmación: *A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres*, es de 3 puntos sobre 4. En la misma línea, el 75% de los directivos consideran que las mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades, mientras que el otro 25% opina que *No, por otros motivos*.

La conformidad con la afirmación: *El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre*, es de 3 puntos sobre 4.

Otra respuesta que incide en esta cuestión, es la de la pregunta: *¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato*



y oportunidades que los hombres?, del cuestionario al departamento de RRHH, a la que se responde que *Sí*.

Por otro lado, a la pregunta referida a la necesidad de *realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando de la empresa*, la persona encuestada perteneciente al Departamento de RRHH responde que *Sí*.

Por último, se pregunta si en el caso de que *las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción*, se ha indicado que *No*.

En lo que respecta al sistema de promoción, según la información suministrada por la empresa, no existe un proceso establecido. A este respecto, la empresa ha manifestado que las promociones vienen determinadas por una situación de necesidad en la que se requiere cubrir una vacante. Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna pertenecen a la Dirección de la empresa.

Habitualmente las promociones acogen a personas a situaciones específicas en que existen personas con puestos inmediatamente inferiores a las que por su antigüedad o experiencia se les ofrece la posibilidad de ser promovidos, sin perjuicio de que no se modifica su categoría profesional hasta que se compruebe, tras una evaluación, que reúne las aptitudes necesarias.

Esta es un área sobre la que se propondrán medidas a mejorar.

Aportamos una tabla en la que se recogen las promociones que han tenido lugar en los últimos cuatro años:

Promociones en los últimos cuatro años					
Año	Hombres	Mujeres	Puesto origen	Puesto destino	Total
2018	0	0	-	-	0



2019	1	0	Director/a Financiero /a	Director/a General	1
2020	0	0	-	-	0
2021*	0	1	Auxiliar Técnico	Técnico/a	1
Total	1	1	-	-	2

\*Cambio de categoría decidido por la empresa, ascenso de nivel.

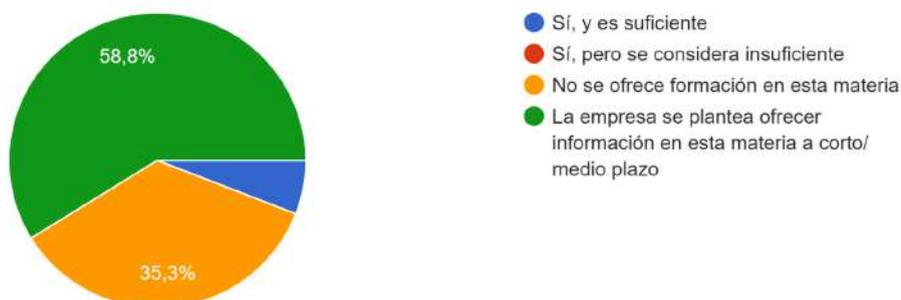
## vi) Formación.

En cuanto a la formación con carácter general que ofrece la empresa, la totalidad de las personas encuestadas indica que es accesible a todas las personas de forma independiente a su sexo.

En cuanto a la pregunta de si *la empresa ofrece formación a la plantilla orientada a la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo*, las respuestas reflejan que para un 35,3% de la plantilla la empresa no ofrece formación en esta materia. Por su parte, un 58,8% indica que la empresa se plantea ofrecer formación en esta materia, mientras que un 5,9% indica que tal formación se ofrece y que ésta es suficiente.

13.7) ¿La empresa ofrece formación a la plantilla orientada a la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género?

17 respuestas



Atendiendo a los cuestionarios realizados a la Dirección de la empresa, observamos división de opiniones: un 50% de los cargos



directivos indica que la empresa *no ofrece formación a la plantilla en materia de igualdad*. Por su parte, otro 50% indica que la empresa se plantea ofrecer formación en esta materia. Aportamos gráfico.

15.- ¿La empresa ofrece formación a la plantilla en materia de igualdad?

4 respuestas



Respecto a la formación que se ofrece a la plantilla orientada en la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo, un 75% de los directivos encuestados indica que no se ofrece formación en esta materia, mientras que un 25% indica que la empresa se plantea ofrecer tal formación. .

16.- ¿La empresa ofrece formación a la plantilla orientada a la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género?

4 respuestas



Por su parte, los cuestionarios realizados al departamento de RRHH, revelan:



La conformidad con la afirmación: *La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo*, es de 4 siendo 4 la máxima conformidad.

La conformidad con la afirmación: *La empresa asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional*, siendo la respuesta que *Sí*.

Además, las personas encuestadas del área de Recursos Humanos han indicado que las necesidades de la plantilla sobre formación se detectan *observando y analizando el desempeño de la plantilla*. En cuanto a la difusión de los cursos, se realiza a través *correo electrónico*.

Por su parte, el criterio que se utiliza para decidir qué personas tienen la oportunidad de participar en cursos de formación es principalmente la *adecuación del curso a las tareas que realicen los trabajadores/as*.

Las formaciones ofrecidas en la empresa son voluntarias y se realizan en el centro de trabajo en modalidad online. Se procura que las formaciones se realicen durante el horario laboral.

En cuanto a si la totalidad de la plantilla recibe formación en materia de igualdad, la respuesta es que *No*.

Otra pregunta a destacar es la de la formación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección. En este caso, la respuesta también es que *No*.

En lo que respecta a la obligatoriedad de los cursos formativos, existen tres tipos de cursos:

- Los voluntarios, propuestos por la persona trabajadora: si tienen relación con las labores desempeñadas en su puesto



de trabajo, se le ofrece la posibilidad de cursarlo, dentro o fuera de su jornada laboral.

- Los obligatorios por imperativo legal: suelen ser los relativos a prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Los obligatorios por su sistema de calidad: son propuestos por los responsables de cada área.

Incluimos una tabla en la que se recogen las formaciones ofrecidas por la empresa en el ejercicio de 2021, junto a la distribución por sexos de las personas que cursaron cada una de ellas:

Formaciones ofrecidas en el ejercicio de 2021			
Denominación de los cursos ofrecidos	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
2º CICLO FORMAC. OFICIO ALBAÑILERÍA (PREMAC)	-	4	4
FORMACION INTERNA SISTEMA INTEGRADO GEST.	2	5	7
EXCEL 2013 AVANZADO (VISION Y VALOR)	-	1	1
CURSO DE MENFIS V.10 PROFESSIONAL SOFTWARE	1	-	1
FORMACION INTERNA HERRAMIENTA MENFIS	2	5	7
FORMACION SITUACIONES DE EMERGENCIA	10	38	48
PRESTO 2019. PRESUPUESTOS Y CERTIFICAC.	1	-	1
2º CICLO FORMAC. OFICIO. TEC.EJECUCIÓN(PREMAC)	-	3	3
NIVEL BASICO DE PREVENCION (60 HORAS.PREMAC)	1	5	6
PRIMEROS AUXILIOS PRACTICO (CUALTIS)	1	3	4



PRL TRABAJOS EN ALTURA (CUALTIS )	-	9	9
PRL PLATAFORMAS ELEVADORAS (CUALTIS )	-	11	11
PRL OPERADOR EQUIPOS MANUALES (CUALTIS )	-	4	4
EXCEL 2010 AVANZADO ( VISION Y VALOR)	1	-	1
ISO 45001. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD	-	1	1
GESTION MEDIOAMBIENTAL EN LA CONSTRUCCIÓN	-	2	2
PRIMEROS AUXILIOS ( VISION Y VALOR)	1	1	2
GESTION DEL TIEMPO ( VISION Y VALOR)	-	1	1
PRL PARA DIRECTIVOS (CUALTIS)	-	1	1
TOTAL	20	94	114

El análisis de los datos obtenidos no denota la existencia de una discriminación por sexo a la hora de llevar a cabo formaciones en la plantilla. No obstante, sí es necesario mejorar las opciones de formación en materia de igualdad y prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo tanto de la plantilla como de las personas que conforman el departamento de recursos humanos.

#### vii) Responsabilidades familiares y conciliación.

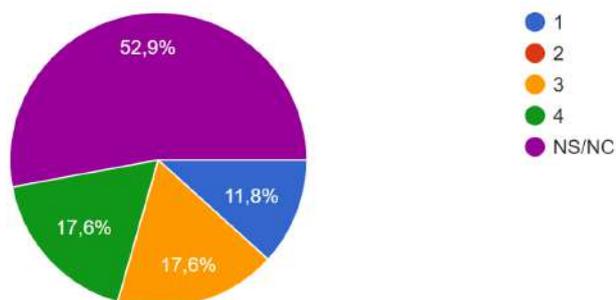
Atendiendo a los datos aportados por la empresa se concluye que el 46,81% de la plantilla de Barroso Nava y CIA S.A. no tiene ningún hijo/a.

En el cuestionario dirigido a la plantilla: existen discrepancias en cuanto a que si una persona se acoge a medidas de conciliación como jornadas reducidas por cuidado de un menor va a tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional. La mayoría de las personas



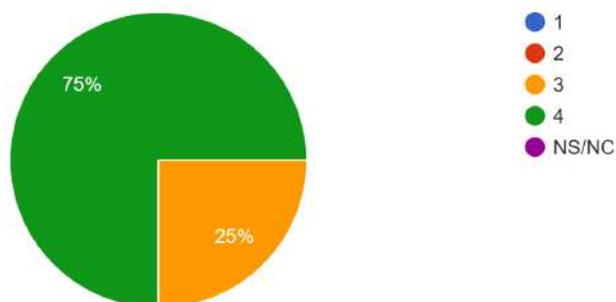
desconocen este dato (52,9%), mientras que el resto, residualmente, ofrece puntuaciones dispersas más altas y más bajas, según el grado de conformidad con la afirmación, como se recoge gráficamente:

13.15) Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.  
17 respuestas



Por su parte, las respuestas de las personas de Dirección encuestadas no parecen concordar con la opinión de la plantilla, puesto que el 75% de los puestos directivos muestran la máxima conformidad (4 puntos sobre 4). Aportamos gráfico para observar las respuestas.

20) Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.  
4 respuestas



La persona del Departamento de RRHH ofrece una puntuación de 3 sobre 4 ante la misma afirmación.



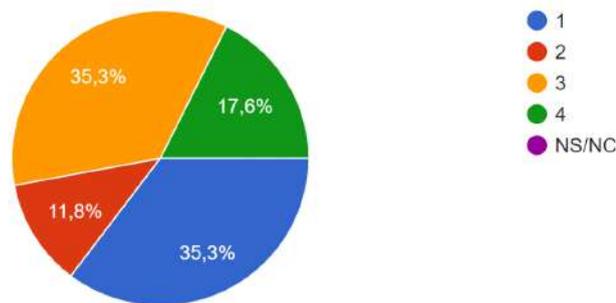
Esta discordancia en las opiniones puede ser una contingencia a trabajar en Barroso Nava y CIA S.A.

Este es un aspecto que puede mejorar, bien en términos de igualdad de oportunidades de promoción y desarrollo, o bien en términos de comunicación de las mismas a la plantilla.

En cuanto a la pregunta sobre si la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, existe gran variedad de opiniones. Aportamos gráfico.

13.12) La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

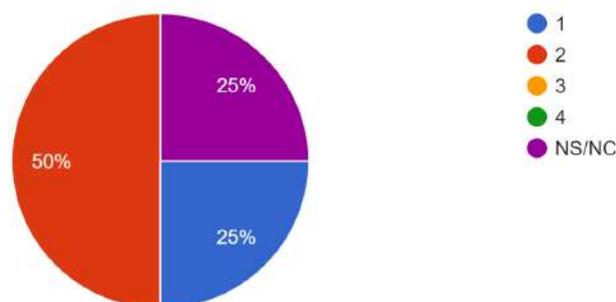
17 respuestas



En este caso, la opinión de los cargos directivos sí concuerda con la opinión de la plantilla. Un 50% de los directivos encuestados indica que desconoce este dato, mientras el resto ofrece las puntuaciones más bajas.

17) La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

4 respuestas

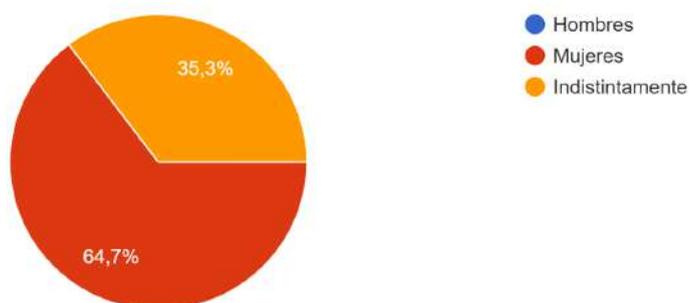


Por su parte, el Departamento de RRHH ofrece una puntuación más alta, concretamente de 3 sobre 4, lo que indica que considera que sí se ha informado sobre las medidas de conciliación ofrecidas por la empresa. Según la información suministrada por la empresa, ésta atiende individualmente a cada una de las personas que soliciten información relativa a estas medidas de conciliación.

Respecto al acogimiento a las medidas de conciliación, un 64,7% de la plantilla indica que en Barroso Nava y CIA S.A., las medidas de conciliación son más utilizadas por mujeres, mientras que el resto opina que son acogidas por hombres y mujeres indistintamente.

#### 19.-¿Quién utiliza más las medidas de conciliación?

17 respuestas

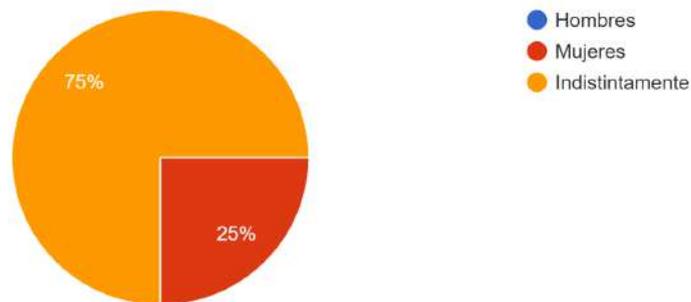


La mayoría de la Dirección de la empresa indica que las medidas de conciliación son utilizadas indistintamente por hombres y mujeres, si bien el resto opina que son más utilizadas por mujeres. Aportamos gráfico.



22.- ¿Quién utiliza más las medidas de conciliación, los hombres o las mujeres?

4 respuestas



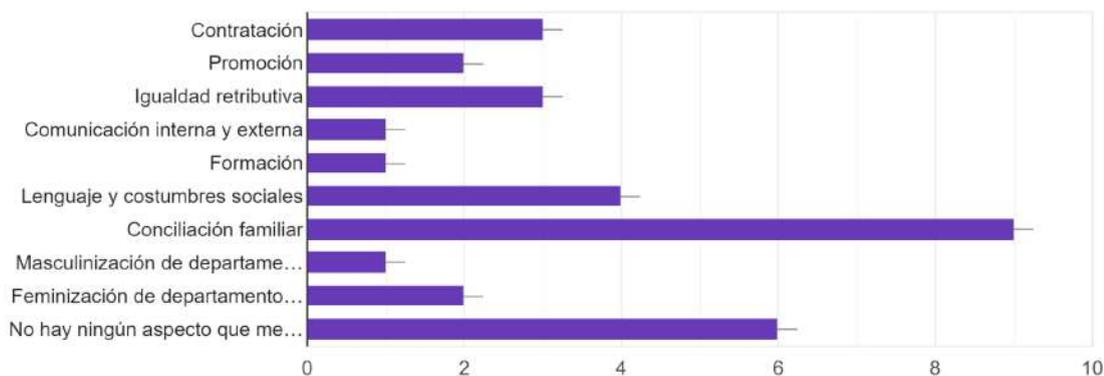
Lo cierto es que durante el ejercicio de 2021, no se solicitaron medidas de conciliación, por lo que ninguna persona se acogió a estas medidas. Como se avanzó anteriormente, el departamento de RRHH considera que esta falta de adhesión a medidas de conciliación se debe a la flexibilidad de la empresa a la hora de conceder permisos para la gestión de situaciones personales.

El Departamento de RRHH no considera que la conciliación sea un aspecto a mejorar y entiende que las medidas de conciliación que ofrece la empresa son suficientes.

Cabe destacar que el 52,9% de las personas encuestadas de la plantilla ha señalado la conciliación como un área en la que mejorar.

14.- De los siguientes aspectos, por favor, indique los tres apartados fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de iguald... mejorar, selecciona únicamente la última opción):

17 respuestas

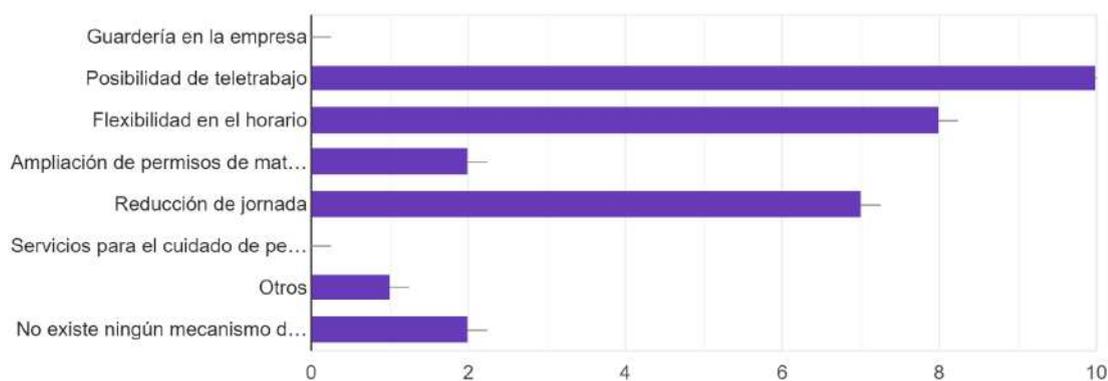


Respecto al horario, el área de RRHH considera que: *El horario de la empresa garantiza la conciliación y que las reuniones de trabajo se hacen en jornada laboral y se procura que no se extiendan más allá del horario de salida.* Por su parte, la totalidad de la Dirección de la empresa indica igualmente que el horario laboral sí favorece la conciliación familiar. No obstante, un 41,2% de las personas en plantilla considera que el horario no favorece la conciliación.

Aportamos gráfico con los mecanismos de conciliación existentes según las respuestas de las personas de la plantilla a los cuestionarios:

18.- Indique si existe algún mecanismo de conciliación de la vida familiar y profesional:

17 respuestas



Recogemos una observación de una persona en plantilla relativa a la conciliación:

- *Mejoraría mucho la conciliación tener jornada intensiva durante todo el año.*

Preguntada la empresa sobre estas opiniones, indicó que los horarios de trabajo son los propios del sector y que se encuentran condicionados por la actividad de la empresa, siendo prácticamente imposible variar esas dinámicas de trabajo, toda vez que afectan directamente a la ejecución de las obras y la relación con terceros proveedores de servicios de construcción que también trabajan en las obras.



No obstante a lo anterior y sin perjuicio de que la empresa cumple con los imperativos legales en materia de conciliación, esta es un área susceptible de mejora en términos de comunicación, así como de formalización de sus protocolos internos relativos a la concesión de permisos que puedan regular su concesión de forma objetiva.

#### viii) Política salarial.

El sistema retributivo de Barroso Nava y CIA S.A., está influido por las retribuciones variables por incentivos u otros complementos que pudieran tener cierta connotación de género.

Un 53,19% de la plantilla percibe cantidades en concepto de complementos salariales (plus de responsabilidad, por ejemplo), siendo la cantidad más alta de 10.992€ y la más baja de 600€. Un 34,04% percibe retribuciones en concepto de complementos extrasalariales, siendo la cantidad más alta de 4.923€ y la más alta de 24€.

Sin perjuicio de que estos complementos son percibidos en su mayoría por hombres, la consultora firmante no ha percibido que el sistema de incentivos se incline más hacia un sexo que hacia otro, puesto que ello se debe a la naturaleza masculinizada de la plantilla de esta organización. De hecho, 6 de las 8 mujeres de la plantilla de esta organización perciben cantidades en concepto de complementos salariales.

Cabe destacar que, según la información suministrada por la empresa, los importes de los salarios superan significativamente los establecidas por convenio colectivo. En el caso de las personas recién tituladas su salario también supera el establecido por convenio, aunque levemente.

En cuanto a los incentivos, se abonan si el resultado fiscal de la empresa es positivo y su cuantía viene determinada tanto por tal resultado positivo como por la evaluación del desempeño que cada responsable lleve a cabo sobre sus personas subordinadas.



Este sistema debe estar definido y a disposición de cualquier persona de la plantilla que quiera o necesite consultarlo.

#### ix) Comunicación y sensibilización.

Barroso Nava y CIA S.A. es una empresa que se vale de diferentes formas de comunicación en función del mensaje a transmitir. La forma más empleada es: correo electrónico. Según la información suministrada por la empresa, todo el personal tiene correo electrónico corporativo, salvo quienes ocupan puestos de trabajo determinados (de carácter técnico), que han facilitado a la empresa su email personal exclusivamente a efectos de la comunicación interna.

Los cuestionarios practicados al personal de Barroso Nava y CIA S.A., (que representan un 36,17% de la totalidad de la plantilla) no revelan una preocupación excesiva por la comunicación ni que se trate de una materia en la que sea necesario mejorar urgentemente. Tampoco lo es para la dirección de la empresa a la vista de sus respuestas, puesto que ningún cargo directivo encuestado ha señalado esta materia como aspecto a mejorar.

Para la persona encuestada del área de RRHH, *la empresa se asegura de que la información llegue por igual a todas las personas de la plantilla para cualquier puesto ofertado.* Por su parte, también indica que *se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad.*

Es de destacar que sí que se han llevado a cabo con anterioridad campañas de sensibilización o de comunicación sobre prevención de riesgos laborales. No se han llevado a cabo campañas de este tipo en materia de igualdad, lo que podría ser un aspecto a mejorar.



También percibimos en ciertas respuestas de la plantilla cierta desinformación en cuestiones tan importantes como el conocimiento de las medidas de conciliación disponibles, por lo que en definitiva, puede ser un área de mejora.

- Lenguaje y comunicación no sexista

La comunicación es una materia transversal que afecta a todos los ámbitos de una empresa. En este sentido, la persona encuestada de RRHH indica que no existe ningún protocolo o manual de comunicación no sexista que las personas de la empresa puedan utilizar para elaborar sus documentaciones.

Sería recomendable la creación de dicho manual para que se encuentre a disposición de todos los empleados y empleadas de Barroso Nava y CIA S.A.

#### x) Política social.

Según el cuestionario realizado a los integrantes de RRHH, los valores con más peso de Barroso Nava y CIA S.A. son la calidad y la competitividad. Ninguna de las personas encuestadas ha señalado la responsabilidad social como uno de los valores de Barroso Nava y CIA S.A.

Se preguntó cómo se había integrado la responsabilidad social en la empresa, a lo que la persona encuestada respondió: *mejorando la comunicación interna en la empresa.*

En realidad las políticas sociales de las empresas deben ir más allá de la comunicación interna. Tratándose de un campo a priori inexplorado por la empresa, es recomendable que durante la vigencia del plan se planteen iniciativas en este campo y que se explore su efecto. O si fuera del interés de la empresa, podría trabajarse en un Plan de Responsabilidad Social que agende y organice las acciones a tomar en este ámbito durante los próximos años.

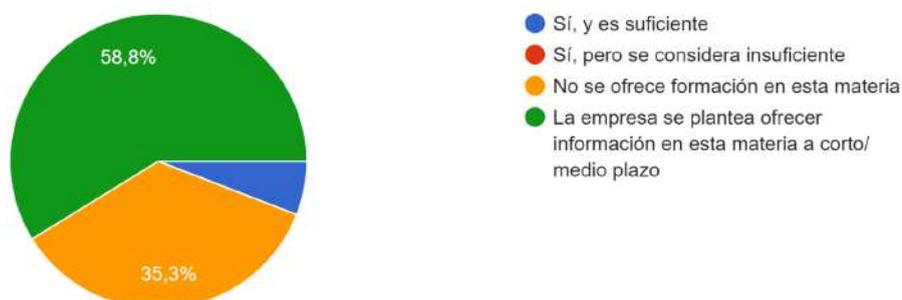


## xi) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los cuestionarios realizados a la plantilla en referencia al acoso sexual revelan que sólo el 5,9% consideran que la empresa ofrece formación en este ámbito y es suficiente, mientras que un 58,8% opina que la empresa se plantea ofrecer formación en esta materia. Un 35,3% expone que la empresa no ofrece tal formación.

13.7) ¿La empresa ofrece formación a la plantilla orientada a la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género?

17 respuestas



Los cuestionarios realizados a la Dirección de la empresa en referencia al acoso sexual revelan que el 75% de los directivos encuestados entiende que la empresa no ofrece formación en esta materia, así como un 25% opina que la empresa se plantea ofrecerla a corto/medio plazo.

16.- ¿La empresa ofrece formación a la plantilla orientada a la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género?

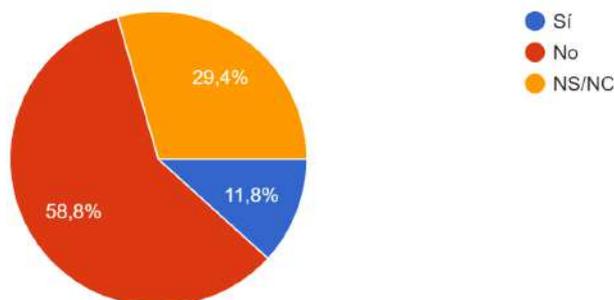
4 respuestas



En este mismo sentido, un 58,8% de las personas de la plantilla encuestadas indican que la empresa no ha informado de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Otro 29,4% indica que desconoce este dato y, residualmente, un 11,8% indica que *Sí*. Aportamos gráfico.

13.16) La empresa ha informado de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

17 respuestas



Por su parte, desde el departamento de RRHH se ha puntuado la conformidad con la afirmación: *La empresa ha informado de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo*, siendo la puntuación de 2 puntos sobre 4.



En relación a si se ha realizado algún estudio para detectar situaciones de acoso (incluido el sexual), se indica que *Sí. No se han detectado situaciones de acoso pero hemos observado que la empresa está preparada para hacerles frente.*

En esta materia, la empresa ha implementado recientemente un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Igualmente, es un área que podría seguir mejorando a través de la formación, por ejemplo.

#### xii) Riesgos laborales y salud laboral.

A la vista de los cuestionarios realizados a RRHH, como hemos mencionado en el apartado anterior, se indica que sí se han realizado estudios para detectar necesidades en materia de riesgos laborales. Un 33,3% indica que sí se han realizado tales estudios aunque no se han observado distintas necesidades entre hombres y mujeres.

Existe una medida implantada en la empresa para promover la salud laboral y la prevención de riesgos laborales como: la formación periódica en materia de riesgos laborales y salud laboral.

Igualmente, este Departamento indica que no existen de manera general medidas para promover la salud laboral y prevenir riesgos laborales específicos orientados a mujeres.

#### xiii) Personas en situación especialmente vulnerable.

Respecto a esta materia, se indica que la empresa está en proceso de desarrollo de un programa específico para mujeres en situación especialmente vulnerable.

No consta a esta Consultora si existen mujeres en esta situación.



Entendemos, independientemente de la existencia de personas en tal situación o no, que es un área a implementar medidas para poder mejorar.

En este sentido, es relevante señalar que existen diversos sectores de mujeres en situación especialmente vulnerable, como pueden ser: mujeres embarazadas, mujeres senior en el mercado laboral emergente, mujeres al frente de una familia monomarental, mujeres con diversidad funcional, mujeres reclusas y exreclusas, prostitutas o víctimas de trata, dependientes del consumo de sustancias tóxicas, entre otras.

Es por ello, que a pesar de que en apariencia no existan mujeres en situaciones especialmente vulnerables, la realidad es que podría ser que algunas de estas mujeres en plantilla tengan alguna de las situaciones comentadas, pero que por una cuestión de intimidad no lo revelen a la empresa. Podría ser también que una mujer en estas circunstancias se incorpore en un futuro a la plantilla de Barroso Nava y CIA S.A.

Sería útil y positivo en este ámbito que la empresa valorase la implementación algún tipo de protocolo interno y público a toda la plantilla para que estas mujeres accedan al mismo en caso de ser necesario.

Recomendamos igualmente que este protocolo incluya, tanto los procedimientos a seguir en estas situaciones como las facilidades que ofrece la empresa, por ejemplo, el acompañamiento integral y personalizado a las mujeres en esta situación y las medidas que la misma implementa para paliar las dificultades que puedan encontrar estas mujeres.

#### xiv) Mujeres víctimas de Violencia de Género y violencia sexual.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define en su primer artículo la violencia de género de esta manera:



*Como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.*

*Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.*

Así pues, la violencia de género es un problema grave que afecta a mujeres de todas las edades en todo el mundo. Se trata de cualquier tipo de violencia cometida contra la mujer por razón de su sexo, ya sea física, sexual, psicológica o económica.

Esta violencia puede tomar muchas formas, como el abuso doméstico, el acoso sexual o el acoso en el trabajo entre otros. La violencia de género tiene un impacto negativo en la vida de las mujeres y puede causar problemas de salud física y mental, así como dificultades económicas y sociales.

En Barroso Nava y CIA S.A., no existe ninguna mujer víctima de violencia de género o, al menos, no es conocido el dato. La empresa no dispone de un protocolo para víctimas de violencia de género o violencia sexual, no obstante, podría ser positiva la creación de este protocolo en el que se contemplen las acciones dirigidas a prevenir los posibles casos de violencia de género, así como ofrecer apoyo a las mujeres que han sido víctimas de este tipo de violencia. También, a mejorar las medidas legales de protección integral ya reguladas.

Sería recomendable que, desde la empresa, se realice una campaña de sensibilización acerca de la violencia de género, su origen y consecuencias.

#### **xv) Condiciones laborales.**

En Barroso Nava y CIA S.A., existen distintos tipos de jornada laboral, en función de si las personas de la plantilla están en oficina o en obra.



En lo que respecta a la jornada laboral de las personas que trabajan en obras se distribuye del siguiente modo:

- De lunes a jueves: de 08:00 a 18:00 horas, con 1 hora y 15 minutos de descanso.
- Viernes de 08:00 a 13:00 horas.

Las personas que se encuentran en oficinas cuentan, de lunes a jueves, con flexibilidad horaria de entrada (entre las 08:30 y las 09:00 horas) y de salida (entre las 17:30 y las 18:00 horas). El horario de los viernes es de 08:00 a 15:00 horas.

Como se puede observar, existe cierta flexibilidad horaria para las personas que se encuentran en oficina. Además, en lo que al teletrabajo se refiere, acogerse al mismo es totalmente puntual, por necesidades personales sobrevenidas del personal de oficina, y la empresa no tiene inconveniente.

En el sector de la construcción está prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo que se realicen por motivos de fuerza mayor, por lo que no son habituales. En caso de que se realicen, se compensan con tiempo de descanso. Tampoco se realizan horas complementarias.

Sobre las vacaciones, suelen concentrarse en verano (entre 2 y 3 semanas). Para organizarlas, se elabora un calendario. En cualquier caso, se promueve que los servicios que presta la empresa dispongan de recursos suficientes para su continuidad. Los días restantes de vacaciones se disfrutan fuera de la época estival de forma negociada con los respectivos jefes de área.

En lo que respecta a las contrataciones a tiempo parcial y temporales, según la información suministrada por la empresa no hay una política definida en la empresa relativa a estas cuestiones.

Las contrataciones a tiempo parcial que existen en la empresa se deben a la propia solicitud de jornada laboral a tiempo parcial.



Respecto a las contrataciones de duración determinada, por la actividad de esta empresa no es posible llevar a cabo este tipo de contrataciones, todas ellas son indefinidas adscritas a obras concretas.

#### xvi) Convenio colectivo.

Es de aplicación el Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, (código 28001055011982), así como el Convenio colectivo de construcción y obras públicas de Guadalajara (Código 19000105011981).

En el primer Convenio Colectivo se trata la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 57 donde se indica lo siguiente:

*Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:*

*a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.*

*b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.*

*c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.*

*d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.*

*2. El sector de la construcción y obras pública, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que, en el caso de empresas de más*



de 100 personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En el segundo Convenio Colectivo no se trata la igualdad entre hombres y mujeres.

#### xvii) Áreas de actuación del plan y medidas.

A la vista de las situaciones detectadas en el diagnóstico, consideramos conveniente proponer las siguientes medidas y actuaciones.

Área de intervención	Propuesta
Selección	-Mejorar la selección de personal para promover el equilibrio de sexos cuando sea posible.



	<p>-Valorar la búsqueda de perfiles femeninos con la formación requerida para los puestos de trabajo o departamentos altamente masculinizados.</p>
<p><b>Formación</b></p>	<p>-Mejorar la formación en igualdad y sensibilización del acoso sexual.</p> <p>- Aumentar la formación en igualdad dirigida al departamento de "Selección de personal", para mejorar los procesos de selección y la valoración de candidaturas.</p> <p>-Aumentar la formación en materia de igualdad dirigida a la plantilla para que adquieran conocimientos sobre: planes de igualdad, uso y utilidad de los protocolos de acoso sexual y formación general en el ámbito de la igualdad.</p>
<p><b>Conciliación</b></p>	<p>-Mejorar la transparencia y comunicación de las medidas de conciliación disponible.</p> <p>-Analizar si el acogimiento a medidas de conciliación resta realmente opciones a la hora de promocionar.</p> <p>-Favorecer el acogimiento de ambos sexos a las medidas de conciliación.</p> <p>-Recoger en un protocolo interno los criterios atendidos para conceder los permisos por conciliación que otorga la empresa de forma flexible.</p> <p>-Valorar la creación de medidas destinadas a mujeres en situación especialmente vulnerable.</p>



<p>Comunicación y sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trasladar los avances del Plan de Igualdad a la plantilla.</li> <li>-Comunicar las repercusiones positivas que supone la implantación del plan.</li> <li>-Poner de manifiesto los resultados del plan y las medidas a adoptar.</li> <li>- Revisar los canales de comunicación para que la información llegue, en mayor medida, a las personas en plantilla.</li> <li>- Facilitar el acceso a manuales sobre el uso del lenguaje no sexista si existieran o, en caso contrario, valorar la implementación de un manual en estos términos.</li> <li>- Mejorar la comunicación sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.</li> </ul>
<p>Política Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la implantación de un Plan de responsabilidad social u otras medidas en este ámbito.</li> </ul>
<p>Mujeres en situación especialmente vulnerable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la implementación de un protocolo para mujeres en situación especialmente vulnerable.</li> </ul>
<p>Mujeres víctimas de Violencia de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Valorar la implementación de un protocolo para mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>

**b) Cuantitativo: auditoría retributiva.**



## i) Introducción

Los recientes cambios normativos en materia de igualdad dimanar del mandato europeo consignado en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2. Es una norma que no sólo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros.

Las medidas a implantar son parte de las directrices que se han definido en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, España ha continuado implantando normas en materia de igualdad desde que en su día se promulgarán la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género. También el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores revela la obligación de que las retribuciones de los trabajadores sean igualitarias, debiendo evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Se ahonda por tanto en la identificación de desigualdades en el ámbito laboral y profesional y en la puesta en práctica de mecanismos correctores.

Por su tamaño, Barroso Nava y CIA S.A. al día de la fecha, está obligada a llevar a cabo esta medida en materia de igualdad y a integrar los correspondientes protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (según el Real Decreto RD 6/2019, y la Ley 3/2007, de Igualdad). Sí es preceptiva a día de hoy la implantación



de un Plan de Igualdad o la realización de una auditoría retributiva (según el Real Decreto 901/2020).

Se ha llevado a cabo la Auditoría retributiva del plan de igualdad de Barroso Nava y CIA S.A. con base en la información que la propia empresa le ha suministrado. La empresa se hace responsable de los desajustes o incorrecciones que puedan derivarse por la omisión de los datos o contrataciones facilitadas.

## ii) Contexto del cliente.

Barroso Nava y CIA S.A., se dedica a la actividad económica de construcción de edificios no residenciales. La distribución de su plantilla para el año 2021 fue la siguiente:

Trabajadores/as	Hombres	Mujeres
48 (100%)	40 (83,33%)	8 (16,67%)

## iii) Objeto del presente informe: auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto: “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.



La auditoría retributiva es susceptible de revelar el origen y dimensión de brechas salariales dentro de una organización.

Por su parte, podemos dividir esta auditoría retributiva en dos ramas: **Valoración de los Puestos de Trabajo, y análisis de la brecha salarial.** A grandes rasgos, estas dos ramas abordan: un análisis del valor que aportan los puestos de trabajo de la empresa con independencia del sexo de la persona que los ocupa; y un análisis de los datos retributivos de la plantilla de la empresa, a fin de revelar la existencia de brechas salariales de género, respectivamente.

#### iv) Valoración de los Puestos de Trabajo

Abordamos esta primera rama de la auditoría retributiva siguiendo los criterios marcados por el Ministerio de Igualdad: la herramienta utilizada es la propuesta por el Ministerio de Igualdad, por lo que el sistema analítico también es el propuesto por dicho Ministerio. Se ha aplicado un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, conocido como el *sistema por puntos*. Su finalidad es determinar el valor objetivo que tienen los puestos de trabajo que existen en el Barroso Nava y CIA S.A. Estos valores, pueden emplearse para fijar un sistema retributivo más específico y acorde a las funciones vinculadas al puesto que el sistema retributivo de los convenios colectivos.

Este sistema establece unas categorías que definen los factores de valoración. Estas categorías se desglosan en 4 tipos: A. Naturaleza de las funciones o tareas, B. Condiciones educativas, C. Condiciones profesionales y de formación y D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño. Dentro de estas 4 grandes categorías encontramos factores y subfactores de valoración que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Por último, estos factores y subfactores se completan con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala



contempla la concurrencia en mayor o menor medida del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

- Sistema de puntuación ejecutado:

El procedimiento para valorar y puntuar los puestos de trabajo integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo.

La lista de factores ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad. Esta lista se considera lo suficientemente exhaustiva, y la definición de estos factores lo suficientemente genérica, como para que cualquier organización, independientemente de su estructura o contexto, pueda usarla<sup>5</sup>.

La herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad está elaborada sobre un total de 1000 puntos. Se otorga de forma automática un peso relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor.

Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total.

En definitiva se ha aplicado un sistema que pondera las aptitudes y destrezas que con carácter general se emplean en los puestos de trabajo que existen en Barroso Nava y CIA S.A.

---

<sup>5</sup> El propio Ministerio de Igualdad ha manifestado que ha procurado que la definición de los diversos factores evite incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas.



- Valoración obtenida de los puestos de trabajo mediante la aplicación del sistema por puntos ejecutado:

Analizadas las funciones de cada puesto de trabajo y el valor que aportan mediante la ponderación de los diferentes factores y subfactores se ha obtenido su valor en puntos. Esta labor se ha realizado por la consultora externa con la revisión del departamento de Recursos Humanos de Barroso Nava y CIA S.A..

Se ha trabajado de esta forma, habida cuenta de que es Barroso Nava y CIA S.A. quien conoce mejor las aptitudes y el grado de destreza que requieren sus puestos de trabajo.

El sistema de puntos empleado ha traducido los factores y subfactores en una puntuación concreta en función de su peso sobre el total de puntos que podría tener un puesto de trabajo (1.000).

- Masculinización, feminización o composición equilibrada de los puestos.

La herramienta determina si un puesto está masculinizado, feminizado o tiene una composición equilibrada en función de la distribución de los sexos de las personas que los ocupan.

En este sentido la distribución de sexos aparece reflejada en la siguiente tabla:

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIR.GENERAL	611	0	1	Masculinizada
DIR.RRHH	522	0	1	Masculinizada



DIR.CONSTRUCCION	522	0	1	Masculinizada
DIR. PRODUCCIÓN	452	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE GRUPO DE OBRAS	447	1	2	Masculinizada
TITULADO/A SUPERIOR	414	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	413	1	0	Feminizada
JEFE/A DE OBRA G1	413	1	8	Masculinizada
JEFE/A DE OBRA G2	408	0	1	Masculinizada
AYUDANTE TECNICO OBRA	394	0	2	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SEGURIDAD	390	0	1	Masculinizada
JEFE/A.ADMINISTRATIVO	389	0	1	Masculinizada
JEFE/A.ESTUDIOS	389	1	1	Equilibrada
JEFE/A DE COMPRAS	389	0	1	Masculinizada
CAPATAZ	384	0	2	Masculinizada
GRUISTA	370	0	1	Masculinizada
OFI.1º ALBAÑIL	346	0	3	Masculinizada
OFI.1º ACS	346	0	1	Masculinizada
OFI.1º ELECTRICISTA	346	0	2	Masculinizada
AYUDANTE ALBAÑIL	341	0	1	Masculinizada
TEC.ESTUDIOS	317	1	0	Feminizada
ENCARGADO/A	313	0	7	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	245	1	0	Feminizada
AUXILIAR.TEC.ESTUDIOS	245	1	0	Feminizada
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	235	1	0	Feminizada
AUXILIAR TECNICO	205	0	1	Masculinizada



- Agrupación de puestos.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos de trabajo agrupa los puestos de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup> y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre<sup>7</sup>, de forma automática.

Para ello, agrupa los puestos de trabajo con una puntuación más próxima.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIR.GENERAL(611)
Agrupación 6	DIR.RRHH(522)
	DIR.CONSTRUCCION(522)
Agrupación 5	JEFE/A DE OBRA G1(413)
	JEFE/A DE PRODUCCIÓN(413)
	JEFE/A DE OBRA G2(408)
	TITULADO/A SUPERIOR(414)
	JEFE/A DE GRUPO DE OBRAS(447)
	DIR. PRODUCCIÓN(452)
Agrupación 4	ENCARGADO/A(313)

<sup>6</sup>Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

<sup>7</sup>Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (...):



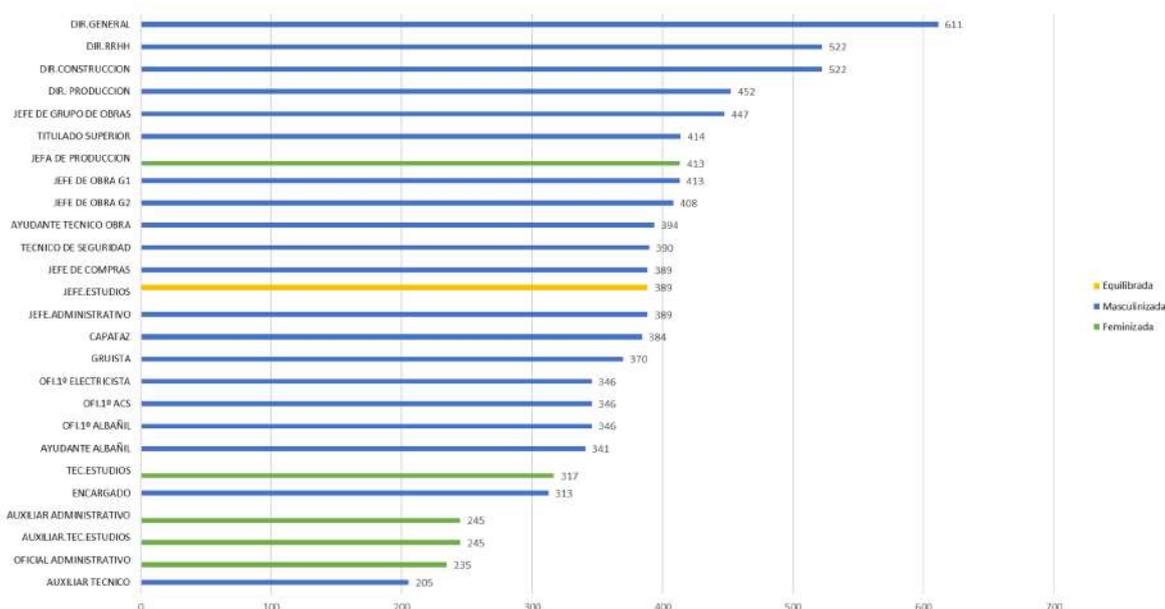
	TEC.ESTUDIOS(317)
	JEFE/A.ADMINISTRATIVO(389)
	JEFE/A.ESTUDIOS(389)
	JEFE/A DE COMPRAS(389)
	TÉCNICO/A DE SEGURIDAD(390)
	AYUDANTE TECNICO OBRA(394)
	OFI.1º ALBAÑIL(346)
	OFI.1º ACS(346)
	OFI.1º ELECTRICISTA(346)
	GRUISTA(370)
	CAPATAZ(384)
	AYUDANTE ALBAÑIL(341)
	<b>Agrupación 2</b>
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A(235)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(245)
	AUXILIAR.TEC.ESTUDIOS(245)

- Resultados de la valoración de puestos.

A continuación mostramos un gráfico donde se refleja el resultado de puntos obtenidos en cada puesto de trabajo y la masculinización o feminización de estos puestos:



### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



A la vista de los resultados, podemos observar que la distribución de sexos en los puestos de trabajo es heterogénea. Sin perjuicio de ello, lo cierto es que los 5 puestos con mayor puntuación están ocupados mayoritariamente por hombres (están por tanto masculinizados). Sólo uno de ellos: *Jefe/a de grupo de obras*, está ocupado por una mujer.

Puesto a puesto, el de mayor puntuación es el de *Director/a General* con 611 puntos sobre 1.000 puntos posibles. Este es un puesto masculinizado. Está ocupado por una única persona (hombre).

Por su parte el segundo puesto con mayor puntuación es el de *Director/a RRHH* 522 puntos. En este caso el puesto también está masculinizado. Está ocupado por una persona (hombre).

Respecto a los puestos peor valorados, encontramos el de *Auxiliar técnico* y el de *Oficial administrativo/a*, con 205 y 235 puntos respectivamente. En estos casos, el primer puesto está masculinizado y ocupado únicamente por un hombre. El segundo puesto está feminizado y ocupado únicamente por una mujer.



Las puntuaciones comentadas reflejan numéricamente el valor añadido de un puesto de trabajo y son independientes al sistema de categorías profesionales de los convenios colectivos que hasta ahora se venían aplicando de forma general.

La comparativa del sistema de puntuación con las categorías profesionales que establezca el convenio aplicable puede dar lugar a importantes discrepancias. Esto es, las categorías profesionales estipuladas en el convenio colectivo que resulta de aplicación a esta organización pueden no ajustarse a la estructura real de la misma. Objetivamente y, al día de la fecha, Barroso Nava y CIA S.A. ha de respetar los salarios mínimos exigidos por los convenios, como efectivamente hace.

No obstante, podría tener en cuenta el valor real que le aporta cada puesto de trabajo (a través de la valoración de puestos de trabajo realizada en este informe) para llevar a cabo una revisión de su política salarial y ajustar los salarios mínimos exigidos a las funciones desempeñadas en cada puesto, los conocimientos de cada persona trabajadora o sus aptitudes.

#### v) Análisis de la brecha salarial.

Esta rama de la auditoría retributiva tiene el propósito de revelar, en su caso, la existencia de brechas salariales de género. Para ello hemos recogido datos retributivos que afectan a toda la plantilla de Barroso Nava y CIA S.A. y analizado su cuantía, concepto, finalidad y recurrencia.

Nuevamente se han empleado las herramientas del Ministerio de Igualdad, que homogenizan todas las contrataciones en términos absolutos, equiparan contratos inferiores al periodo analizado (2021), jornadas de trabajo inferiores al 100%, periodos de baja laboral,



reducciones de jornada, ERTES, así como otros datos anualizables y normalizables.

Estos prorrateos arrojan cifras comparables, ya que se contrasta la retribución equiparada de todas las personas trabajadoras, con independencia de su porcentaje de jornada o duración del contrato.

Las herramientas del Ministerio de Igualdad que se han empleado, permiten valorar si las brechas apreciadas tienen su base en alguno de los siguientes factores: antigüedad, número de hijos y tipo de contrato.

Por otra parte, es posible analizar la existencia de brecha salarial comparando los niveles de: responsabilidad y exigencia, categorías profesionales y departamentos y niveles de responsabilidad.

Con carácter previo al análisis pormenorizado de cada variable, podemos revelar los resultados globales que se han obtenido y que son los siguientes:

Brecha total (Salario base más complementos) 8	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
24%	24%	15%	43%

Como vemos, los resultados globales indican que sí existen grandes diferencias retributivas entre hombres y mujeres en general en Barroso Nava y CIA S.A.

<sup>8</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres. Esta será una constante a lo largo de todo el informe de auditoría.



En concreto, el salario base (una de las variables más estables), revela una brecha salarial del 24% a favor de los hombres. Las mayores diferencias se registran a favor de los hombres en el ámbito de los complementos extrasalariales, que pueden estar muy influidos por incentivos salariales por resultados, finiquitos por finalizaciones de contratos etc., entre otros.

En empresas con este número de personas en plantilla tiene una gran influencia en las brechas generales la distribución de los sexos en los puestos mejor remunerados. Podemos indicar que en esta empresa, de las diez personas mejor remuneradas sólo hay 2 mujeres por 8 hombres.

Tal es la influencia de esa circunstancia en la generación de la brecha general que si simulamos que la persona mejor remunerada (que es un hombre) fuese del sexo femenino la brecha se reduciría al -1% en salario base más complementos, del 0% en salario base y del -99% (es decir favorable a la mujer) en complementos salariales.

Conviene, no obstante, recordar que estos resultados son globales y que esta auditoría retributiva sólo será completa (y cumplirá los requisitos del artículo 7 del RD 901/2020 y en general del articulado del RD 902/2020) si entra a valorar las diferencias retributivas que puedan darse en el mismo puesto de trabajo, categoría profesional o similares niveles de responsabilidades y exigencias.

- Descripción de los conceptos salariales y extrasalariales, convencionales y no convencionales.
  - Antigüedad: sólo lo perciben las personas que estaban de alta en la empresa cuando todavía existía este concepto en el Convenio Colectivo. Posteriormente fue eliminado del Convenio de Construcción. Este concepto es percibido únicamente por dos personas en 2021.



- Complemento Absorbible: No está en el Convenio Colectivo. Es el importe que se utiliza para aplicar el principio legal de la absorción y compensación salarial. Si algún concepto abonado queda por debajo del Convenio este complemento sirve para compensar esa diferencia e impide la reclamación de cantidad. Y si suben los conceptos del convenio no existe obligación de subirlos al existir este complemento). Lo percibe todo aquel personal que existe una diferencia entre el salario acordado en el contrato de trabajo individual y el salario establecido en el Convenio Colectivo.
- Complemento Enfermedad: Está en el Convenio Colectivo. Compensa la diferencia entre lo que se paga en la situación de Incapacidad Temporal y el salario real.
- Complemento Accidente: Está en el Convenio Colectivo. Misma compensación que el complemento de enfermedad.
- Dieta: Está en el Convenio Colectivo, con motivo de desplazamientos de los trabajadores entre obras, para compensar la comida.
- Locomoción: Igual que la Dieta pero para compensar los kilómetros que realizan con sus vehículos en los desplazamientos entre las obras. Está en el Convenio.
- Dieta tributa: Es igual que la Dieta pero no se cumple algún requisito de la normativa fiscal para que se pueda considerar exento de tributación y por lo tanto le aplica el IRPF.
- Locomoción Tributa: Igual que la Dieta Tributa, con respecto a kilómetros.
- Indemnización: Está en el Convenio Colectivo y corresponden a finalización de contrato.
- Mejora Voluntaria: No está en el convenio. Importe abonado por encima del convenio y que opera igual que el complemento absorbible.
- Plus de Actividad: Figura en el Convenio Colectivo.



- Plus Extrasalarial: También está en el Convenio Colectivo.
- Vacaciones: La retribución durante el periodo de vacaciones. Está en el Convenio.
- Incentivos: No está en el convenio. Son importes que se abonan a propuesta de cada uno de los responsables por valoración personal de la productividad. Los perciben sólo el personal operario de obra. Oficiales, gruista, capataz, ayudante albañil.
- Gratificación: Es el bonus anual. No está en el Convenio. Se percibe aquellos años en los que existe un resultado económico de la empresa positivo. Se reparte una cantidad total entre el conjunto de trabajadores, en función de una evaluación del desempeño realizada por cada responsable de sus subordinados.

1) Brechas con base en antigüedad, número de hijos/as, tipo de contrato y categorías y grupos profesionales.

Se han detectado diferencias retributivas concretas en los siguientes puestos de trabajo:

Puesto	Brecha total (Salario base más complementos)	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
JEFE DE GRUPO DE OBRAS	4 %	3 %	11 %	-
JEFE DE OBRA G1	- 35 %	- 29 %	- 182 %	- 143 %



Debemos indicar que se trata de los únicos puestos ocupados por mujeres y hombres. El resto de puestos están ocupados sólo por hombres o sólo por mujeres por lo que la comparativa no es posible.

A la vista de esta primera tabla, no puede determinarse claramente el origen de las brechas detectadas. En algunos casos las diferencias proceden de discrepancias en los salarios base, en otros en los complementos salariales y extrasalariales.

Cuantitativamente las diferencias medias en el puesto de Jefe de Obra son muy relevantes: la retribución media normalizada y anualizada de los hombres es alrededor de 16.000€ inferior a la que percibe la mujer.

- Diferencia salarial atendiendo a la antigüedad:

#### *Jefe de grupo de obras*

En este puesto de trabajo concreto, las diferencias son escasas.

Encontramos un desequilibrio salarial total del 4% en este puesto de trabajo, que se desglosa en un desequilibrio del 3% en concepto de salario base y en otro del 11% en concepto de complementos salariales.

No obstante, este desequilibrio parece tener su causa en el rango de antigüedad de más de 15 años, en el que encontramos un hombre y una mujer. En tal rango, las diferencias son: 7% en concepto de salario base y 19% en concepto de complementos salariales.

Sentado lo expuesto, podemos indicar que la antigüedad no es la variable que explica estas diferencias, puesto que encontramos brechas específicas entre personas incardinadas en el mismo rango de antigüedad.

#### *Jefe de obra G1*



Este puesto está ocupado por 8 hombres y una única mujer. No obstante, encontramos brechas reseñables a favor de la mujer, como se ha indicado la diferencia cuantitativa es también reseñable.

En este caso, podemos observar que la mujer es la persona ocupando este puesto con mayor antigüedad en la empresa (más de 15 años, en concreto 19 años). Sus compañeros se asientan en tramos de antigüedad de 10 a 15 años, de 1 a 3 años y de menos de 1 año.

La diferencia de antigüedad puede justificar en cierto modo algunas diferencias, pero lo cierto es que éstas son muy acusadas. Resulta también relevante que los hombres con contrataciones inferiores al año perciban más salario que sus compañeros que se encuentran en el tramo de 1 a 3 años de antigüedad.

- Diferencia salarial atendiendo al número de hijos/as de las personas en plantilla:

### *Jefe de grupo de obras*

Como hemos mencionado anteriormente, la brecha salarial en este puesto de trabajo no es reseñable.

Atendiendo a la variable del número de hijos/as, podremos observar que existen brechas específicas en el rango de 0 hijos/as entre el hombre y la mujer que lo ocupan.

Habida cuenta de esta circunstancia, no podemos decir que el número de hijos/as sea la variable que justifique esta desigualdad, puesto que encontramos desequilibrios salariales entre personas incardinadas en el mismo rango.

### *Jefe de obra G1*



El número de hijos no es una variable que explique las diferencias de este puesto. Existen diferencias retributivas, entre hombres y mujeres con el mismo número de hijos/as. También hay retribuciones superiores de personas con más hijos/as que las que no tienen descendencia.

- Diferencia salarial atendiendo al tipo de contrato:

### *Jefe de grupo de obras*

Las diferencias encontradas (4% a favor del hombre) no se explican por esta variable puesto que todas las personas trabajadoras que ocupan este puesto tienen un contrato indefinido (100).

### *Jefe de obra G1*

En este caso, las diferencias totales en este puesto de trabajo concreto están muy influenciadas por la brecha específica que encontramos en el rango de contrato 100.

No obstante y aunque la brecha es generada por las cantidades comparativamente más elevadas que percibe la mujer, lo cierto es que de las 8 personas que ocupan este puesto, las 4 que menos retribución perciben tienen clave de contrato 401 (procede de un contrato temporal) y 189 (contrato indefinido), aunque no es un patrón se repita a rajatabla (la tercera y cuarta personas mejor retribuidas tienen contratos 189 y 401 respectivamente).

Por tanto, no podemos explicar estas diferencias en base a la variable del tipo de contrato, aunque pueden tener influencia.

## 2) Brechas atendiendo a responsabilidad y exigencia y categorías profesionales.



Esta segunda parte del análisis atiende otras variables que por su naturaleza, revelan brechas diferentes a las analizadas anteriormente. Las desglosamos a continuación:

- Diferencia salarial según las categorías profesionales:

Hasta la fecha, la referencia más empleada por las empresas para crear su sistema retributivo ha sido el convenio colectivo de aplicación. Esta herramienta es útil para fijar las retribuciones mínimas que la empresa debía cubrir por el desempeño de cualquier trabajador/a. No obstante, en caso de que la organización abone cantidades superiores a las fijadas por el convenio, se abre la posibilidad de que se produzcan desigualdades retributivas.

En el caso de Barroso Nava y CIA S.A., dedicada al sector de la construcción, el cliente ha proporcionado a esta Consultora Jurídica los puestos de trabajo y las categorías profesionales recogidas en su convenio colectivo de aplicación para llevar a cabo el análisis salarial de género y la valoración de puestos de trabajo.

En este sentido se aprecian las siguientes diferencias salariales en las categorías y grupos profesionales aplicables a la empresa Barroso Nava y CIA S.A.:

Grupo Profesional	Brecha total (Salario base más complementos) <sup>9</sup>	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
7	48%	50%	- 67%	-

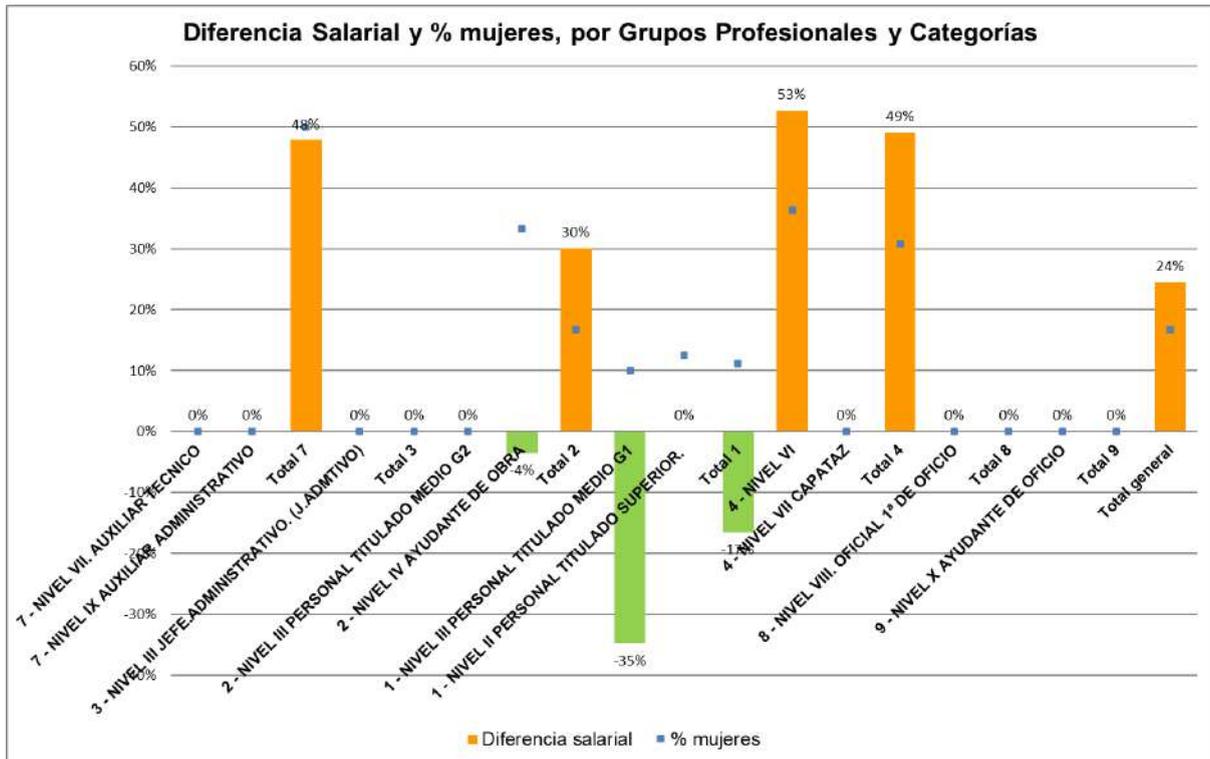
<sup>9</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres.



2	30%	30%	-	5%
1	- 17%	- 15%	-	- 143%
4	49%	48%	- 19%	-

En este caso, la diferencia salarial más reseñable porcentualmente se registra a favor de las mujeres. Sin embargo también hay brechas respecto al salario base, los complementos salariales y extrasalariales a favor de los hombres, por lo que en general las brechas son bidireccionales.

Ofrecemos un nuevo gráfico a fin de ilustrarlas.



A pesar de que la brecha más reseñable porcentualmente es a favor de las mujeres, encontramos que la brecha general es del 24 % a favor de los hombres.

Recomendamos valorar a Barroso Nava y CIA S.A. las brechas que aparecen desglosadas por cada categoría profesional, pues a priori la



categorización profesional es un sistema escalado que agrupa puestos de trabajo con similares características o al menos con similares niveles de responsabilidad, complejidad, valor añadido y aptitudes requeridas. Teniendo esto en cuenta, los puestos incardinados en cada categoría profesional deberían percibir retribuciones similares, por lo que no deberían existir brechas salariales por categorías profesionales o, si existieran, deberían ser mínimas.

Son especialmente relevantes las brechas que aparecen referidas al salario base, ya que a priori se trata de una cantidad fija o sujeta a pocas variaciones para los mismos puestos de trabajo.

- Diferencia salarial según niveles de responsabilidad:

Barroso Nava y CIA S.A. ha agrupado los puestos de trabajo existentes en su organización en diferentes niveles de responsabilidad (de la A a la E, de menor a mayor responsabilidad) y exigencia (de 1 a 5, de menor a mayor exigencia).

Fruto de este proceso los puestos se han agrupado en las siguientes escalas de responsabilidad y exigencia: A1, A2, B2, C3, y E5. En este contexto han surgido diferencias retributivas relevantes en los grupos:

Responsabilidad - exigencia	Brecha total (Salario base más complementos) <sup>10</sup>	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
B2	10%	10%	-108%	61%
C3	- 31%	-25%	-98%	- 156%

<sup>10</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres.



E5	13%	12%	38%	-
----	-----	-----	-----	---

Según vemos en esta tabla, la diferencia retributiva más llamativa porcentualmente se encuentra en los puestos de responsabilidad y exigencia intermedias y altos. En este caso, se concentran en los complementos salariales y extrasalariales.

Igualmente, en el resto de niveles de responsabilidad-exigencia encontramos diferencias retributivas principalmente focalizadas en concepto de complementos salariales.

Es un patrón común el hecho de que se hayan incluido en los mismos tramos de responsabilidad y exigencia diferentes puestos de trabajo que tienen una retribución también diferente.

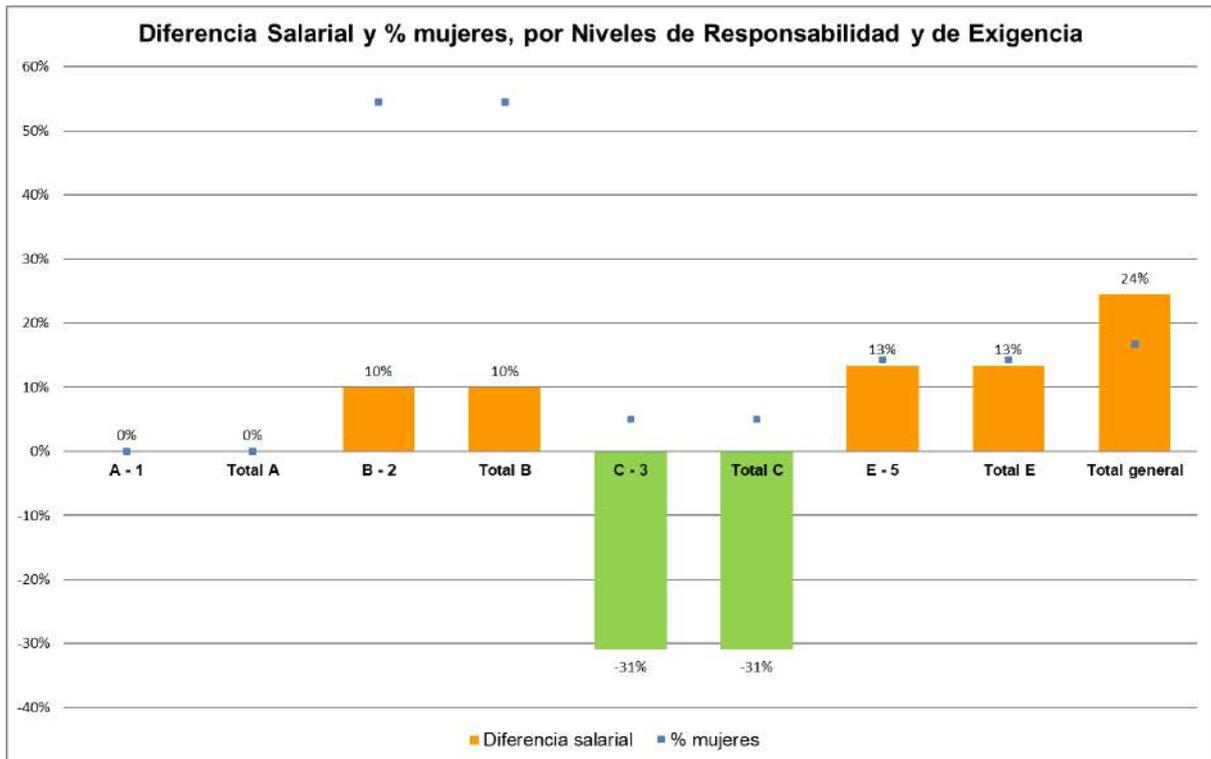
Un caso es el tramo C3 de responsabilidad y exigencia está atribuido a diversos puestos de trabajo: Jefe de Obra G1, Encargado, Jefe Administrativo, Jefe de Compras y Jefe de Obra G2.

También lo vemos en el tramo de responsabilidad y exigencia B2 donde aparecen hasta 9 puestos. Y en el tramo E5, donde se agrupan 5 puestos.

Esta circunstancia es indicativa de que la responsabilidad que se ha atribuido a los puestos de trabajo no es un factor en el que Barroso Nava y CIA S.A. se base para fijar su sistema retributivo.

A continuación aportamos una tabla ilustrativa de estas diferencias:





### vii) Conclusiones.

En la empresa Barroso Nava y CIA S.A., se aprecian diferencias retributivas con carácter general y específicas. No podemos determinar que el origen de esas diferencias tenga una connotación de género, máxime si tenemos en cuenta que hemos encontrado como constante la bidireccionalidad de las brechas.

La estructura y distribución actual de los puestos de trabajo que existen en Barroso Nava y CIA S.A., muestra tendencia hacia la masculinización de la empresa sobre todo en los puestos de trabajo con mayor puntuación en el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

La brecha general trae causa, como se ha indicado, en que los puestos mejor retribuidos están ocupados por hombres. Esta circunstancia no tiene una connotación de género en cuanto a la



retribución, aunque contribuiría a que fuera inferior la contratación o promoción de mujeres a puestos directivos, cuando ello sea posible.

Entrando en las diferencias en puestos concretos podemos concluir que la antigüedad es un factor que influye en la retribución (Jefe de Obra G1) pero no de forma determinante. También el tipo de contrato puede influir en algunos casos, pero tampoco de forma definitiva.

En los puestos donde coinciden hombres y mujeres las diferencias venían provocadas principalmente por los complementos salariales. En ellos pueden influir muchos factores: salarios pactados, dietas, devengo de incentivos y bonus, etc.

Es recomendable que la empresa clarifique el devengo de estos complementos salariales e incentivos.

Aparte de las causas comentadas, existen diversos motivos que pueden explicar el origen de estas brechas:

**-Ausencia de un sistema retributivo interno estandarizado** que oriente al departamento encargado de las contrataciones sobre las retribuciones que se abonan al personal que ocupa el puesto que se está ofertando. Esto explicaría que personas con mayor antigüedad perciban menos retribución que los recién incorporados.

**-Diferentes momentos de mercado.** Es posible que los salarios a ofertar fluctúen en función del momento en el que se lleva a cabo la contratación (no se abonaban los mismos salarios en 2009 que en 2015, por ejemplo).

**-Error en la asignación de categorías profesionales.** En ocasiones las empresas acusan discrepancias en la asignación oficial de la categoría profesional y la verdadera atribución de funciones que se desempeñan.



A la vista de las situaciones detectadas en el diagnóstico, consideramos conveniente proponer las siguientes medidas y actuaciones.

Area de intervención	Propuesta
Valoración de Puestos de Trabajo	Ya se ha realizado esta VPT en los términos exigidos por el Ministerio de Igualdad.
Categorías profesionales	Revisión del sistema de categorías profesionales empleado a fin de evitar las brechas por categorías detectadas.
Puestos de trabajo	Revisión del sistema de puestos de trabajo empleado a fin de evitar las brechas por categorías detectadas.
Incentivos	Clarificación del sistema de incentivos aplicado.  Dar publicidad a este sistema para que sea transparente ante la plantilla.
Antigüedad	Clarificación del impacto de la antigüedad en las retribuciones (salario base, complementos salariales y extrasalariales).  Dar publicidad a este sistema para que sea transparente ante la plantilla.

## 7.- MEDIDAS.

### a) Contexto de la empresa.



La empresa **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**, a la vista del resultado del análisis cualitativo y cuantitativo, revela ciertas contingencias en materia de igualdad.

No obstante lo anterior, es conveniente la adopción de las medidas que serán objeto de este apartado a fin de que **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**, consiga aún mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su estructura y organización.

Para llevar a cabo todas las actuaciones y medidas necesarias que se incorporan al plan es necesario seguir una serie de recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándose al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir el cronograma establecido, sin perjuicio de que se actúe con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.



- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recoger la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

A continuación, se indican las medidas adoptadas por la comisión negociadora:



ACCIÓN Nº.1

AREA DE ACTUACIÓN: Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad.

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Dentro del año de la aprobación del Plan	30/12/2023	

Objetivo General

Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.

Objetivo Especifico

Manifestación del compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa

Medida

Formación de alguno de los miembros de la comisión de seguimiento en igualdad para poder representar a la empresa cuando sea necesario en esta materia

Indicador

Número de horas de formación

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.2

AREA DE ACTUACION: Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad.

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año de la aprobación del Plan	31/05/2024	

Objetivo General

Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.

Objetivo Especifico

Manifestación del compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa

Medida

Realizar una sesión anual en la que se analice el compromiso con la igualdad de la entidad

Indicador

Número acciones finalizadas con éxito analizadas dentro la sesión.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



AREA DE ACTUACION: Selección y contratación

\* Si estuviera prevista

	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027

Objetivo General

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivo Especifico

Mejorar la selección de personal para promover el equilibrio de sexos cuando sea posible.

Medida

Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje inclusivo

Indicador

Número de ofertas de empleo revisadas.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCION Nº.4

AREA DE ACTUACIÓN: Selección y contratación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivo Especifico

Mejorar la selección de personal para promover el equilibrio de sexos cuando sea posible.

Medida

Priorizar la incorporación de mujeres, si cumplen los requisitos, en las nuevas contrataciones en cualquier nivel y puesto de trabajo para paliar la masculinización.

Indicador

Número de incorporaciones en puestos con infrarrepresentación desagregados por sexo

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.5		
AREA DE ACTUACION: Selección y contratación		
	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027
* Si estuviera previsto		
Objetivo General	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	
Objetivo Especifico	Valorar la búsqueda de perfiles femeninos con la formación requerida para los puestos de trabajo o departamentos altamente masculinizados.	
Medida	Realizar las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo circunstancias personales o familiares	
Indicador	Número de entrevistas anuales a mujeres	
Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos	



ACCIÓN Nº.6		
AREA DE ACTUACIÓN: Formación		
	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	A los 2 años tras la aprobación del Plan de Igualdad	01/05/2026
* Si estuviera prevista		
Objetivo General		
Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo		
Objetivo Especifico		
Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo en el planning de formación de los próximos ejercicios		
Medida		
Ofrecer formación en liderazgo femenino a las mujeres de la plantilla de la capa intermedia para promover el acceso a puestos directivos		
Indicador		
Número de acciones formativas de liderazgo femenino		
Departamento responsable		
Departamento de Recursos Humanos		



ACCIÓN Nº.7		
AREA DE ACTUACION: Formación		
Plazo de ejecución:	Inicio Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	Finalización* 30/06/2024
* Si estuviera prevista		
Objetivo General	Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo Especifico	Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo en el planning de formación de los próximos ejercicios	
Medida	Ofrecer talleres informativos dirigidos al conjunto del personal de la empresa sobre igualdad y lenguaje no sexista	
Indicador	Número de acciones informativas sobre igualdad y lenguaje no sexista	
Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos	



ACCIÓN Nº.8

AREA DE ACTUACION: Formación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo Especifico

Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo en el planning de formación de los próximos ejercicios

Medida

Asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realice la empresa para un desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

Indicador

Número de personas y horas de formación por puesto, tipo de formación, desagregado por sexo

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.9		
AREA DE ACTUACION: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo		
	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027
* Si estuviera prevista		
Objetivo General	Cumplimiento normativo y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo Especifico	Sensibilizar a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso implantado.	
Medida	Revisar de forma anual la utilización del protocolo y el comportamiento frente a este de la plantilla	
Indicador	Número de denuncias presentadas y medidas adoptadas	
Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos	



ACCIÓN Nº.10

AREA DE ACTUACIÓN: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Dentro del año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/12/2023	

Objetivo General

Cumplimiento normativo y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo Especifico

Sensibilizar a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso implantado.

Medida

Ofrecer formación en prevención de acoso sexual para todo el personal de la plantilla y las nuevas incorporaciones

Indicador

Número de formaciones realizadas en prevención de acoso sexual.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.11

AREA DE ACTUACION: Conciliación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/06/2024	

Objetivo General

Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal igualitaria entre mujeres y hombres.

Objetivo Especifico

Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

Medida

Poner a disposición de la plantilla las medidas de conciliación existentes en la normativa

Indicador

Número de personas que han solicitado medidas de conciliación

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.12

AREA DE ACTUACION: Conciliación

	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/06/2024

\* Si estuviera prevista

Objetivo General

Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal igualitaria entre mujeres y hombres.

Objetivo Especifico

Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

Medida

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, en relación a la utilización del permiso de Paternidad.

Indicador

Número de hombres que han solicitado el permiso de paternidad.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN N°.13

AREA DE ACTUACION: Comunicación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Dentro del año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/12/2023	

Objetivo General

Mejorar el conocimiento de las herramientas de igualdad con las que cuenta la empresa

Objetivo Especifico

Comunicar la implantación del plan de igualdad y la existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como dar a conocer ambas herramientas a la plantilla

Medida

Transmitir al conjunto del personal de la empresa los objetivos del Plan de Igualdad. Así como del protocolo frente al acoso sexual y por razón de género.

Indicador

Número de personas que han solicitado alguna información sobre el Plan de Igualdad

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.14

AREA DE ACTUACION: Selección y contratación

\* Si estuviera prevista

	Inicio	Finalización *
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027

Objetivo General

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

Objetivo Especifico

Mejorar la selección de personal para promover el equilibrio de sexos cuando sea posible.

Medida

Posibilitar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección

Indicador

Número de veces que ha participado jefa de Grupo o Jefa de Obra en algún proceso de selección

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.15

AREA DE ACTUACION: Comunicación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Mejorar el conocimiento de las herramientas de igualdad con las que cuenta la empresa

Objetivo Especifico

Comunicar la implantación del plan de igualdad y la existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como dar a conocer ambas herramientas a la plantilla

Medida

Comunicar el seguimiento de las medidas implantadas

Indicador

Número de medidas implantadas con éxito

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.16

AREA DE ACTUACION: Lenguaje y comunicación no sexista

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/06/2024	

Objetivo General

Concienciar a la plantilla para que realice un uso adecuado de la comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo Especifico

Concienciar a la plantilla para que realice un uso adecuado de la comunicación y lenguaje no sexista

Medida

Remitir a la Plantilla un manual de lenguaje no sexista

Indicador

Número de personas que declaran haber incorporado, en sus procedimientos de trabajo, el manual de lenguaje no sexista

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.17

AREA DE ACTUACION: Política salarial

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Mejorar el sistema retributivo de la empresa

Objetivo Especifico

Revisar los resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo y del análisis salarial para ajustar, en la medida de lo posible, las retribuciones a los mismos

Medida

Reajustar la distribución de puestos de trabajo, categorías profesionales y grupos profesionales para hacerla coincidir con el convenio colectivo que resulte de aplicación

Indicador

Número de desviaciones en el encuadramiento entre el Convenio Colectivo y la distribución de puesto, categorías y grupos profesionales

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.18

AREA DE ACTUACION: Política salarial

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Mejorar el sistema retributivo de la empresa

Objetivo Especifico

Revisar los resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo y del análisis salarial para ajustar, en la medida de lo posible, las retribuciones a los mismos

Medida

Realizar una auditoría salarial anual (medias y medianas) para detectar diferencias retributivas y proceder a su corrección

Indicador

Número de personas con diferencias retributivas que no tienen una justificación tras la aplicación del principio "trabajo de igual valor"

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.19

AREA DE ACTUACION: Mujeres en riesgo de exclusión social

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Dedicar parte de los recursos a ayudar a mujeres en situación especialmente vulnerable

Objetivo Especifico

Garantizar que cualquier mujer en riesgo de exclusión social conozca y pueda ejercer los derechos reconocidos en la normativa, sobre la protección de este colectivo

Medida

La empresa estudiará la conveniencia para la mujer excluida de su reordenación del tiempo de trabajo

Indicador

Número de mujeres con riesgo de exclusión social a la que se ha reordenado su tiempo de trabajo

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN N.º.20

AREA DE ACTUACION: Mujeres víctimas de Violencia de Género

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Dedicar parte de los recursos a ayudar a mujeres víctimas de Violencia de Género

Objetivo Especifico

Garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género conozcan y puedan ejercer los derechos reconocidos en la normativa, sobre la protección de este colectivo

Medida

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo.

Indicador

Número de mujeres víctimas de la violencia de género a las que se le ha reordenado su tiempo de trabajo

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.21

AREA DE ACTUACION: Clasificación Profesional

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Que exista un sistema de clasificación profesional que no discrimine de manera directa o indirecta a la mujer

Objetivo Especifico

Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales

Medida

Llevar a cabo el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía

Indicador

Número de personas a las que se ha realizado una reclasificación profesional

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.22

AREA DE ACTUACION: Promoción Profesional

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional

Objetivo Especifico

Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional

Medida

En el supuesto de tener 1 hombre y 1 mujer para ocupar un puesto directivo, a nivel interno, dar preferencia a la mujer cuando tenga las mismas aptitudes y requisitos para el puesto que el hombre

Indicador

Número de mujeres que han accedido a un puesto directivo

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.23

AREA DE ACTUACION: Promoción Profesional

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional

Objetivo Especifico

Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional

Medida

En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan con el perfil profesional para el puesto, se procurará la existencia de candidatas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas

Indicador

Número de mujeres propuestas para promocionar y número de mujeres promocionadas

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.24

AREA DE ACTUACION: Infrarrepresentación femenina

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales

Objetivo Especifico

Conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas

Medida

Garantizar criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el número de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas

Indicador

Criterio decisor en la decisión sobre la promoción profesional

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCION Nº.25

AREA DE ACTUACION: Infrarrepresentación femenina

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/04/2027	

Objetivo General

Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales

Objetivo Especifico

Conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas

Medida

Favorecer a la candidata mujer en aquellas vacantes a cubrir donde la mujer se halle infrarrepresentada

Indicador

Criterio decisor en la decisión sobre la vacante a ocupar

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.26

AREA DE ACTUACIÓN: Seguimiento y evaluación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	A los 2 años, tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/0 4/2027	

Objetivo General

Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad

Objetivo Especifico

Crear una comisión de seguimiento del plan de igualdad

Medida

La comisión de seguimiento y evaluación deberá reunirse las veces necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el cronograma establecido en este documento

Indicador

Número de actas derivadas de las reuniones de la comisión de seguimiento.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN Nº.27

AREA DE ACTUACIÓN: Ejercicio corresponsable de derechos de vida personal y laboral

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Al año tras la aprobación del Plan de Igualdad	30/06/2024	

Objetivo General

Erradicar la discriminación contra el colectivo LGTBI.

Objetivo Especifico

Permitir el libre desarrollo de la identidad sexual

Medida

Otorgar los permisos de tiempo de trabajo necesarios para los procesos de transición de las personas trans.

Indicador

Número de personas que han solicitado permisos para llevar a cabo cambio de identidad de género.

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



ACCIÓN N.º 28

AREA DE ACTUACIÓN: Formación

	Inicio	Finalización *	* Si estuviera prevista
Plazo de ejecución:	Dentro del año de la aprobación del Plan de Igualdad	30/12/2023	

Objetivo General

Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo Especifico

Incluir formación en igualdad a la plantilla de la empresa.

Medida

Ofrecer formación de Planes y medidas de Igualdad a los trabajadores

Indicador

Número de acciones formativas en materia de igualdad

Departamento responsable

Departamento de Recursos Humanos



## 8.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

-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.

-En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, 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.

-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.



Sin perjuicio de estas previsiones, será necesario realizar al menos dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

a) Partes implicadas en la evaluación del plan.

La evaluación de las medidas implantadas por el plan de igualdad compete a todos sus participantes. Siguiendo el principio de negociación colectiva que impregna toda la implantación de un plan de igualdad, es recomendable que todas las partes implicadas participen en su evaluación:

Evaluación	
<u>Participante</u>	<u>Función</u>
Dirección de la empresa	La dirección de la empresa debe intentar obtener el mejor rendimiento posible del plan de igualdad.  La mejora de las desigualdades en la empresa redundará en su beneficio y hará innecesaria la inversión a largo plazo en esta materia
Comisión de seguimiento	Este órgano informará sobre los resultados que se han ido obteniendo durante el seguimiento del plan, que serán la base para realizar la evaluación
Representación de los trabajadores/as	A los trabajadores/as les afecta directamente la eficacia de las medidas implantadas. Como parte interesada, pueden evaluar de primera mano el impacto de las medidas en su día a día a través de cuestionarios.



Estas tres partes se encuentran unificadas en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que se ha constituido para la aprobación del diagnóstico y el plan de igualdad, por lo que se podrá acordar que esta misma Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sea igualmente la comisión de seguimiento y evaluación.

No obstante, se podrá crear una comisión de seguimiento nueva donde se incluya a representantes de la empresa y de las personas trabajadoras y que en la medida de lo posible sea paritaria.

Esta comisión de seguimiento será el órgano encargado de la vigilancia y seguimiento de todas las medidas del plan de igualdad.

#### b) Seguimiento.

Las medidas a adoptar deben permitir la valoración de su incidencia en las desigualdades que se propone mejorar. Es una característica esencial e ineludible pues, en otro caso, no se puede discernir si están teniendo un efecto positivo, nocivo o inocuo en la organización.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan, Barroso Nava y CIA S.A., ha creado una comisión de seguimiento del plan de igualdad compuesto por dos personas (una representará los intereses de la plantilla y otra los de la empresa).

La comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad queda constituida y su composición es:

- Representación de la empresa: R. P. LL. (gerente de la empresa que defenderá los intereses de ésta en la comisión).
- Representación de las personas trabajadoras: J. A. P. G. (trabajador perteneciente a la empresa que actúa como tal y que defenderá los intereses de la plantilla).

Este órgano tiene una estructura paritaria en la que están representada la empresa y la plantilla (su composición podría ser similar a la comisión negociadora).



La empresa no obstante, podría designar una persona de las áreas de administración o recursos humanos con especial sensibilidad en materia de igualdad y que hubiera participado activamente en la interlocución del plan de igualdad a fin de que verifique el impacto que van teniendo las medidas en la organización.

Por último, ante situaciones de bloqueo, la comisión podrá acudir a una consultora o a un externo especializado en la implantación de planes de igualdad a fin de pulsar su opinión y que ésta sea tenida en cuenta en aras de disolver la eventual situación de bloqueo.

### c) Sistema de evaluación.

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en Barroso Nava y CIA S.A., no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del plan.

En este sentido, se ha diseñado un cronograma de seguimiento y evaluación en Barroso Nava y CIA S.A., que refleja las diferentes medidas y sus correspondientes hitos necesarios para cumplirlas junto con los plazos de cumplimiento.

Aportamos como **anexo VI** la referida propuesta de cronograma de seguimiento y evaluación.

Para llevar a cabo la evaluación del plan de igualdad basta con prestar atención al cronograma diseñado que aportamos como anexo VI y dar cumplimiento de sus indicadores en los plazos establecidos.

Para mayor organización se deberá completar una ficha de seguimiento de los indicadores que se estén realizando en cada momento con la fecha de ejecución, garantizando los plazos establecidos en el cronograma. Adjuntamos como **anexo VII** modelo de ficha para el seguimiento del plan de igualdad.



También se podrá recoger en actas las reuniones de la comisión de seguimiento donde se registre los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, la empresa podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del plan de igualdad en los que emitir informes parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente plan de igualdad.

En definitiva, el último paso de este seguimiento y evaluación será plasmar los resultados de las evaluaciones parciales (si las hubiera) y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el plan de igualdad.

Este informe final marcará el punto de partida del siguiente plan de igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente

#### d) Procedimiento de modificación de medidas.

Para los supuestos en los que sean necesarios modificar, suspender o reactivar las medidas acordadas en este plan de igualdad, se establece el siguiente procedimiento:

1º. Convocar a la Comisión de seguimiento, que como hemos indicado podrá tener la misma composición que la Comisión Negociadora del Plan de igualdad (siempre y cuando permanezcan aún en la empresa).

En esta comisión se discutirán las diferentes propuestas sobre modificación o adaptación de medidas. Se decidirán por mayoría de los votos de los miembros de esta comisión las modificaciones que procedan.



Si no pudiese asistir alguno/a de los miembros se procederá a elegir a alguna persona que esté legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución ya sea por la RLT o por parte de la empresa.

La comisión dialogará de buena fe y argumentará su posición con apoyo en datos objetivos medibles.

En todo caso se levantará acta tras cada reunión de la comisión de seguimiento.

2º. En situaciones de bloqueo de la comisión, si la mayoría de los miembros lo considera oportuno, se podrá emitir una encuesta a toda la plantilla a fin de pulsar su opinión y tenerlo en cuenta para votar nuevamente sobre la modificación de las medidas en las que no hubiera consenso.

3º. Si el bloqueo persiste o si no se hubiera estimado oportuno realizar una encuesta a la plantilla, la comisión acudirá a la Consultora Jurídica Igualámdote que arbitrará la disputa y emitirá una resolución definitiva sobre el conflicto a la que se atenderán y respetarán ambas partes.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos que son necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que recoge el Plan de Igualdad y los objetivos del mismo, será la comisión de seguimiento la que apruebe por mayoría los medios necesarios (humanos, materiales y de cualquier naturaleza) para que se alcance el cumplimiento de los objetivos del plan.

## 9) CALENDARIO DE ACCIONES



ACCIONES INICIALES PROPUESTAS						
Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivo específico	Medidas	Realizada	Propuesta de indicadores para el seguimiento	Calendario de actuaciones
i.-Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad	Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.	Manifestación del compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa.	Formación de alguno de los miembros de la comisión de seguimiento en igualdad para poder representar a la empresa cuando sea necesario en esta materia	No	Formación de alguno de los miembros de la comisión de seguimiento en igualdad para poder representar a la empresa cuando sea necesario en esta materia	30/12/2023
			Realizar una sesión anual en la que se analice el compromiso con la igualdad de la entidad	No	Número acciones finalizadas con éxito analizadas dentro la sesión.	31/05/2024



ii.- Selección y contratación	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Mejorar la selección de personal para promover el equilibrio de sexos cuando sea posible.	Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje inclusivo	No	Número de ofertas de empleo revisadas.	30/04/2027
			Priorizar la incorporación de mujeres, si cumplen los requisitos, en las nuevas contrataciones en cualquier nivel y puesto de trabajo para paliar la masculinización.	No	Número de incorporaciones en puestos con infrarrepresentación desagregados por sexo	30/04/2027
			Posibilitar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección	No	Numero de veces que ha participado jefa de Grupo o Jefa de Obra en algún proceso de selección	30/04/2027



		Valorar la búsqueda de perfiles femeninos con la formación requerida para los puestos de trabajo o departamentos altamente masculinizados.	Realizar las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo circunstancias personales o familiares	No	Número de entrevistas anuales a mujeres	30/04/2027
iii.- Formación	Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo en el planning de formación de los próximos ejercicios	Ofrecer formación en liderazgo femenino a las mujeres de la plantilla de la capa intermedia para promover el acceso a puestos directivos	No	Número de acciones formativas de liderazgo femenino	01/05/2026
			Ofrecer talleres informativos dirigidos al conjunto del personal de la empresa sobre igualdad y lenguaje no sexista	No	Número de acciones informativas sobre igualdad y lenguaje no sexista	30/06/2024



			Asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realice la empresa para un desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	No	Número de personas y horas de formación por puesto, tipo de formación, desagregado por sexo	30/04/2027
		Incluir formación en igualdad a la plantilla de la empresa.	Ofrecer formación de Planes y medidas de Igualdad a los trabajadores	No	Número de acciones formativas en materia de igualdad	30/12/2023
iv.- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Cumplimiento normativo y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	Sensibilizar a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso	Revisar de forma anual la utilización del protocolo y el comportamiento frente a este de la plantilla	No	Número de denuncias presentadas y medidas adoptadas	30/04/2027



		implantado.	Ofrecer formación en prevención de acoso sexual para todo el personal de la plantilla y las nuevas incorporaciones	No	Número de formaciones realizadas en prevención de acoso sexual.	de en de 30/12/2023
v.- Conciliación de la vida personal y laboral	Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal igualitaria entre mujeres y hombres.	Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres	Poner a disposición de la plantilla las medidas de conciliación existentes en la normativa	No	Número de personas que han solicitado medidas de conciliación	de de 30/06/2024
			Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, en relación a la utilización del permiso de Paternidad	No	Número de hombres que han solicitado el permiso paternidad.	de de 30/06/2024



	Erradicar la discriminación contra el colectivo LGTBI.	Permitir el libre desarrollo de la identidad sexual	Otorgar los permisos de tiempo de trabajo necesarios para los procesos de transición de las personas trans.	No	Número de personas que han solicitado permisos para llevar a cabo cambio de identidad de género.	30/06/2024
vi.- Comunicación	Mejorar el conocimiento de las herramientas de igualdad con las que cuenta la empresa	Comunicar la implantación del plan de igualdad y la existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como dar a conocer ambas herramientas a la plantilla	Transmitir al conjunto del personal de la empresa los objetivos del Plan de Igualdad. Así como del protocolo frente al acoso sexual y por razón de género.	No	Número de personas que han solicitado alguna información sobre el Plan de Igualdad	30/12/2023
			Comunicar el seguimiento de las medidas implantadas	No	Número de medidas implantadas con éxito	30/04/2027



vii.- Lenguaje y comunicación no sexista	Concienciar a la plantilla para que realice un uso adecuado de la comunicación y lenguaje no sexista	Concienciar a la plantilla para que realice un uso adecuado de la comunicación y lenguaje no sexista	Remitir a la Plantilla un manual de lenguaje no sexista	No	Número de personas que declaran haber incorporado, en sus procedimientos de trabajo, el manual de lenguaje no sexista	30/06/2024
viii.- Política salarial	Mejorar el sistema retributivo de la empresa	Revisar los resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo y del análisis salarial para ajustar, en la medida de lo posible, las retribuciones a los mismos	Reajustar la distribución de puestos de trabajo, categorías profesionales y grupos profesionales para hacerla coincidir con el convenio colectivo que resulte de aplicación	No	Número de desviaciones en el encuadramiento entre el Convenio Colectivo y la distribución de puesto, categorías y grupos profesionales	30/04/2027
			Realizar una auditoría salarial anual (medias y medianas) para detectar diferencias retributivas y proceder a su corrección	No	Número de personas con diferencias retributivas que no tienen una justificación tras la aplicación del principio "trabajo de igual valor"	30/04/2027



<p>ix.- Mujeres en riesgo de exclusión social</p>	<p>Dedicar parte de los recursos a ayudar a mujeres en situación especialmente vulnerable</p>	<p>Garantizar que cualquier mujer en riesgo de exclusión social conozca y pueda ejercer los derechos reconocidos en la normativa, sobre la protección de este colectivo</p>	<p>La empresa estudiará la conveniencia para la mujer excluida de su reordenación del tiempo de trabajo</p>	<p>No</p>	<p>Número de mujeres con riesgo de exclusión social a la que se ha reordenado su tiempo de trabajo</p>	<p>30/04/2027</p>
<p>x.- Mujeres víctimas de violencia de género</p>	<p>Dedicar parte de los recursos a ayudar a mujeres víctimas de Violencia de Género</p>	<p>Garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género conozcan y puedan ejercer los derechos reconocidos en la normativa, sobre la protección de este colectivo</p>	<p>La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo.</p>	<p>No</p>	<p>Número de mujeres víctimas de la violencia de género a las que se le ha reordenado su tiempo de trabajo</p>	<p>30/04/2027</p>



xi.- Clasificación profesional	Que exista un sistema de clasificación profesional que no discrimine de manera directa o indirecta a la mujer	Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales	Llevar a cabo el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía	No	Número de personas a las que se ha realizado una reclasificación profesional	30/04/2027
xii.- Promoción profesional	Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional	Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional	En el supuesto de tener 1 hombre y 1 mujer para ocupar un puesto directivo, a nivel interno, dar preferencia a la mujer cuando tenga las mismas aptitudes y requisitos para el puesto que el hombre	No	Número de mujeres que han accedido a un puesto directivo	30/04/2027
			En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan con el perfil profesional para el puesto, se procurará la existencia de candidatas femeninas en aquellas posiciones	No	Número de mujeres propuestas para promocionar y número de mujeres promocionadas	30/04/2027



			donde se hallen infrarrepresentadas			
xiii.- Infrarrepresentación femenina	Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales	Conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas	Garantizar criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el número de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas	No	Criterio decisor en la decisión sobre la promoción profesional	30/04/2027
		Conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas	Favorecer a la candidata mujer en aquellas vacantes a cubrir donde la mujer se halle infrarrepresentada	No	Criterio decisor en la decisión sobre la vacante a ocupar	30/04/2027
xiv.- Seguimiento y evaluación	Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad	Crear una comisión de seguimiento del plan de igualdad	La comisión de seguimiento y evaluación deberá reunirse las veces necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el	No	Número de actas derivadas de las reuniones de la comisión de seguimiento.	30/04/2027



			cronograma establecido en este documento			
--	--	--	--	--	--	--



## ANEXOS INCLUIDOS

I.- Compromiso de Igualdad.

II.- Actas de la comisión negociadora.

III.-Reglamento de la comisión negociadora.

IV.-Diagnóstico completo. RD 901/2020.

V.-Auditoría salarial. RD 902/2020.

