

PLAN DE IGUALDAD DE

ROS ROCA, S.A.U.

2022-2026

En Tàrrega, septiembre de 2022.

ÍNDICE

Preámbulo 1

Título Primero - Disposiciones Generales 5

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD	5
ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD	7
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL.....	8
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	8
ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL	8
ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL	9
ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.	10
ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
ARTÍCULO 10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
ARTÍCULO 11.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN	14

Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas 16

OBJETIVO GENERAL.....	16
Capítulo 1: Condiciones generales.....	16
Capítulo 2: Proceso de Selección y Contratación	17
Capítulo 3: Formación	19
Capítulo 4: Promoción profesional	21
Capítulo 5: Clasificación Profesional	22
Capítulo 6: Retribución y auditoría retributiva	23
Capítulo 7: Condiciones de trabajo y salud laboral.	24
Capítulo 8: Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	26
Capítulo 9: Infrarrepresentación femenina.....	28
Capítulo 10: Prevención del Acoso Sexual por razón de Sexo.....	29
Capítulo 11: Comunicación interna y externa. Imagen y lenguaje....	30

Anexo I. Información y documentación analizada 32

**Anexo II. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico
previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad 33**

**Anexo III. Resultados de la Auditoría Retributiva, vigencia y
periodicidad. 42**

PLAN DE IGUALDAD DE ROS ROCA, S.L.U.

Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Igualmente, ROS ROCA, S.L.U. (en adelante, "**ROS ROCA**" o la "**Empresa**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye 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 (en lo sucesivo, el "ET"). Más concretamente, las relaciones laborales en la Empresa se rigen por lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Lleida.

ROS ROCA comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. No solo esto, sino que, además, la Empresa declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de

excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

Asimismo, ROS ROCA está comprometida en la creación de un ambiente diverso y está orgullosa de ser una empleadora basada en la igualdad de oportunidades. Todas las personas candidatas son consideradas para su selección sin tener en cuenta su raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad de origen, genética, diversidad funcional, edad o la condición de veterano. Además, la Empresa está comprometida con el cumplimiento de las prácticas justas de empleo en lo relativo a la ciudadanía y el estatus de inmigrante.

En el momento de la elaboración del diagnóstico¹, la plantilla de ROS ROCA se compone de **365** trabajadores/as, de los cuales **28** son mujeres y **337** son hombres, dedicados/as a la actividad propia de la Empresa consistente en la fabricación de bienes de equipo y el diseño y desarrollo de sistemas y procesos de ingeniería aplicados al medioambiente.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "**RD 901/2020**"). Las conclusiones del diagnóstico se recogen en el Anexo II del presente Plan.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido consensuados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020 habiéndose mantenido reuniones en el seno de la comisión negociadora durante el periodo diciembre de 2021 a septiembre 2022.

¹ Información del diagnóstico actualizada a junio 2021.

Así, ha sido consensuado y aprobado:

- i) En representación de las personas trabajadoras, por:
 - Sr. Rubén Montero. RLT y parte Social UGT.
 - Sr. Jordi Alegre. RLT CGT.
 - Sra. Silvia Masbernat. RLT Independents.
 - Sr. Francisco Verdejo. RLT CCOO.
 - Sra. Inmaculada Romeo. Delegada Sindical CCOO.
 - Sr. Juan Jose Lucena. Asesor de UGT.

- ii) En representación de la Empresa, por:
 - Sr. Ramon Carulla.
 - Sr. Jordi Cava.
 - Sr. David Canales.
 - Sra. Montserrat Vallés.
 - Sra. Laia Talavera.

En atención a todo lo anterior, ROS ROCA procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas 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. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a la Empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, ROS ROCA se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos en todos los centros de trabajo de la empresa.

Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado por unánime acuerdo de los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de ROS ROCA con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género. En concreto, constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ROS ROCA los siguientes:

- Por la Empresa:
 - Sr. Ramon Carulla.
 - Sr. Jordi Cava.
 - Sr. David Canales.
 - Sra. Montserrat Vallés.
 - Sra. Laia Talavera.

- Por las representación legal de los trabajadores/as:
 - Sr. Rubén Montero. RLT y parte Social UGT.
 - Sr. Jordi Alegre. RLT CGT.
 - Sra. Silvia Masbernat. RLT Independents.
 - Sr. Francisco Verdejo. RLT CCOO.
 - Sra. Inmaculada Romeo. Delegada Sindical CCOO.
 - Sr. Juan Jose Lucena como asesor de UGT.

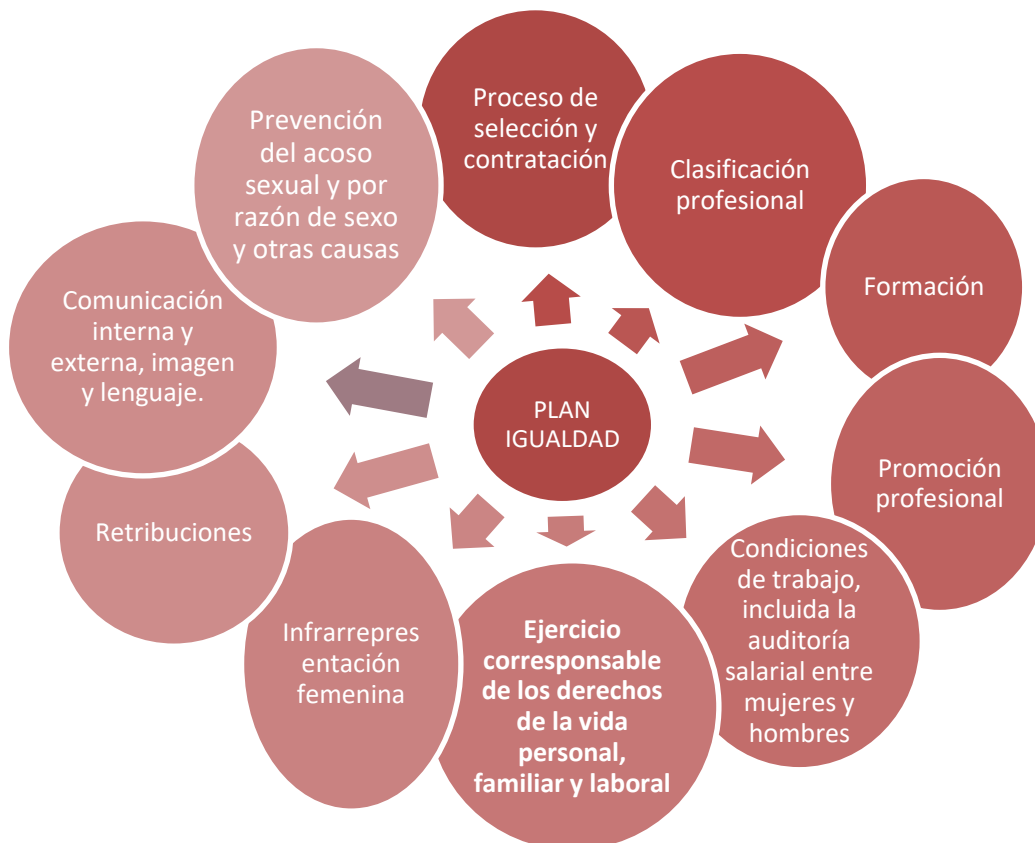
En el transcurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico (véase Anexos I y II). Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido conocer cuál es la situación de la Empresa, utilizando la información existente del ejercicio 2021 cerrado en junio.

Asimismo, se ha analizado distinta documentación e información publicada por la Empresa cuyo detalle se contiene en el Anexo I del presente Plan.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.

ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.
3. El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 11 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

Capítulo 1.- Condiciones generales.

Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.

Capítulo 3.- Formación.

Capítulo 4.- Promoción profesional.

Capítulo 5.- Clasificación profesional.

Capítulo 6.- Retribución y auditoría retributiva.

Capítulo 7.- Condiciones de trabajo y salud laboral.

Capítulo 8.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Capítulo 9.- Infrarrepresentación femenina.

Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Capítulo 11.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

4. Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Empresa con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.
5. A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. No obstante, dichos indicadores tendrán carácter ejemplificativo, de modo que la Comisión de Evaluación y Seguimiento podrá hacerse valer de otros para comprobar el grado de cumplimiento y efectividad de los objetivos marcados.
6. Como **Anexo II** al presente Plan de Igualdad se adjunta un informe del Diagnóstico de situación de la empresa negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad, junto con sus principales conclusiones y propuestas, tal y como disponen los art. 7.1 y 8.2.c) del RD 901/2020.
7. Finalmente, como **Anexo III** al presente Plan de Igualdad se adjunta informe con los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación

de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL

1. Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de ROS ROCA, tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Empresa, como aquellas que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo.
2. Asimismo, la Empresa dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras ROS ROCA.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de ROS ROCA.
2. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.3 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el Plan de Igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Empresa, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de

trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

- La empresa está compuesta por los siguientes centros de trabajo. Con Representación Legal de los trabajadores en Tárrega.

CENTRO DE TRABAJO	Nº TRABAJADORES/AS	MUJERES	HOMBRES	RLT
Catarroja	5	0	5	NO
Granyanella/Fonolleres	19	1	18	NO
Galdakao	7	0	7	NO
Granada	5	1	4	NO
L'Hospitalet	13	2	11	NO
Madrid	13	2	11	NO
Rubí	14	1	13	NO
Tarrega	289	21	268	SI
Total	365	28	337	

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

1. El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento.
2. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 07/09/2022 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 06/09/2026.
3. En todo caso, con carácter anual se revisará el contenido del presente Plan por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.
4. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
5. Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria anual, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.
6. En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación

discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.

ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) **Creación de la figura de Responsable de Igualdad:**

- **Titular:** David Canales Millanes.
- **Suplentes:** En el caso de no estar el titular, la empresa decidirá que persona ocuparía dicha posición.

Será la persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución del mismo dotándoles de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.

Dicha persona serán la responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberán presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan.

El cargo de Responsable de Igualdad lo desempeñará quien ocupe en cada momento un puesto en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. Por tanto, a fecha de la aprobación del Plan, y a los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente Plan, se nombra como persona Responsable del Plan, a David Canales Millanes, quien ostenta el cargo de Responsable RRL, por lo que tiene un contacto directo con el personal de ROS ROCA y puede conocer con mayor facilidad aquellas necesidades y situaciones concretas de las personas trabajadoras. Las personas suplentes del Responsable de Igualdad las decidirá la empresa en el caso que sea necesario.

Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona Responsable de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

b) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, "**Comisión de Igualdad**"), que será paritaria (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores) y formada por 8 personas, 4 en representación de ROS ROCA y 4 de entre la representación social firmante del Plan de Igualdad:

- La persona Responsable del Plan de Igualdad:
 - Sr. David Canales.

- Cuatro persona/s en representación de la dirección de ROS ROCA:
 - Sr. Ramón Carulla.
 - Sr. Jordi Cava.
 - Sra. Laia Talavera.
 - Sr. David Canales.

- De entre los representantes legales de los trabajadores/as:
 - Sr. Jordi Alegre.
 - Sra. Silvia Masbernat.
 - Sr. Ruben Montero.
 - Sr. Francisco Verdejo.

En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad podrá utilizar para sus reuniones los sistemas de videoconferencia existentes en la organización o bien una Sala en las instalaciones de la Empresa, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Igualdad deberá reunirse, al menos, una vez al año.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente la representación legal de los trabajadores/as, los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- i) Información y sensibilización de la plantilla.

- ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de ROS ROCA.
- iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
- iv) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en ROS ROCA, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.
- v) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

En todo caso, la Comisión de Igualdad no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

c) **Asignación de recursos económicos** destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad. A tal efecto, la Empresa destinará un presupuesto anual de 3.000,00 €.

d) **Logística**: para las reuniones virtuales de la Comisión de Igualdad la Empresa facilitará el acceso a través de la plataforma Microsoft Teams (o cualquier otra que le sustituya en el futuro) y para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones de ROS ROCA.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.
 - 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 o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - En el caso de que una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios
2. Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de resultados, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:
- Objetivo que se pretende alcanzar.
 - Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
 - Fecha de implantación de la medida.
 - Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:
- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.

- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
 - Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en ROS ROCA.
 - Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
4. La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Igualdad.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que la legal representación de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. La Comisión de Igualdad será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.
2. Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cuando así lo acuerden los integrantes de la misma podrán someterse a un procedimiento de Mediación (TLC u Homólogos en el territorio correspondiente).
3. La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan.

ARTÍCULO 11.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN

1. El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

2. Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- la persona Responsable de Igualdad;
- toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico;
- la Comisión de Igualdad.

Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

OBJETIVO GENERAL

Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo y género en todos los ámbitos de la empresa.

Capítulo 1: Condiciones generales.

Objetivo: Velar por conseguir la paridad y equidad entre trabajadores y trabajadoras, sin discriminaciones por razón de sexo y/o género, en todos los ámbitos de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Las nuevas contrataciones han de suponer un incremento de la eficacia promoviendo la paridad de género en la totalidad de los grupos profesionales de la empresa.	Informe anual de las nuevas incorporaciones que ha habido en la compañía.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Todos los departamentos de RRSA + informe anual del Dep de Personas	Tras la aprobación del Plan	En la revisión de la consecución de objetivos del año.	Anualmente

Capítulo 2: Proceso de Selección y Contratación

Objetivos:

- Fomentar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- Promover una distribución igualitaria de la plantilla desde el punto de vista de género.
- Intentar conseguir, para los próximos 4 años (2022-2025), un porcentaje de presencia femenina total de un 20%, con un mínimo de representación en el personal directo de talleres del 10%.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Medida de Acción Positiva: incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Informe anual del total de entrevistas realizadas vs. Contrataciones segregado por sexo.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Presentar el informe anual en Enero o Febrero de cada año, relativo al año anterior.	Anual
Continuar con la práctica de establecer acuerdos y/o convenios con escuelas e institutos de FP y Departamentos de Educación de la Generalitat para incorporar personal, poniendo en relieve la necesidad de potenciar la formación de mujeres en las especialidades demandadas. Además de ampliar	Informe anual del total de estudiantes que ha realizado las practicas segregado por sexo y dpto.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de PSO junto con los centros de formación.	Tras la aprobación del Plan	Presentar el informe anual en Enero o Febrero de cada año, relativo al año anterior.	Anual

colaboraciones con diferentes centros formativos con perfiles que puedan dar cabida a las demandas necesarias de los puestos de trabajo a cubrir.						
Establecer visitas en los centros formativos de la comarca y comarcas colindantes antes que el alumnado seleccione los estudios de grado medio a cursar, para que puedan valorar que perfiles educativos se pueden ajustar a nuestras necesidades.	Informe anual de las visitas realizadas por los diferentes centros en la empresa.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Presentar el informe anual en Enero o Febrero de cada año, relativo al año anterior.	Anual

Capítulo 3: Formación

Objetivo: Garantizar que la formación para la mejora del desarrollo en el trabajo impartida por la empresa, en sus diferentes áreas, sea accesible al conjunto de la plantilla en relación con las responsabilidades de cada trabajador y trabajadora, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Realizar una formación en igualdad entre hombres y mujeres dirigida especialmente, a la dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.	% de personas formadas en dichos colectivos	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Empresa externa de formación.	Tras la aprobación del Plan	Anual, en el proceso de realización de cada Plan anual de formación.	Anual
Formar al resto de plantilla de la empresa, en igualdad.	% Personas formada en esta materia	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Empresa externa de formación.	Tras la aprobación del Plan	Anual, en el proceso de realización de cada Plan anual de formación.	Anual
Realizar acciones formativas, preferiblemente, dentro del horario laboral para poder garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	% de cursos dentro de jornada laboral	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Empresa externa de formación.	Tras la aprobación del Plan	Anual, en el proceso de realización de cada Plan anual de formación.	Anual
Hacer accesibles los planes de formación al total de la plantilla, según perfil profesional y/o curricular, siempre vinculado al puesto de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	% de hombres y mujeres formados,	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y	Tras la aprobación del Plan	Anual, en el proceso de realización de cada Plan anual de formación.	Anual

	por Grupo profesional		Organización.			
Efectuar la detección de necesidades formativas de la plantilla, en relación con la mejora del desarrollo actual de su puesto de trabajo, prestando especial atención a las mujeres, para evitar riesgo de descualificación profesional y, así, reducir la infrarrepresentación femenina.	% de mujeres formadas vs % hombres formados en cada Plan.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Anual, en el proceso de realización de cada Plan anual de formación.	Anual

Capítulo 4: Promoción profesional

Objetivo: Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidades tengan preferencia las mujeres a puestos, categorías o grupos profesionales de nivel retributivo en las que están infrarrepresentadas.	Número y % de hombres y mujeres promocionados/as	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	La medida se aplicará en cada proceso de promoción.	Se elaborará un informe anual de las promociones realizadas.	Anual

Capítulo 5: Clasificación Profesional

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Adaptar nuestro sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, según la nueva herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo e Igualdad, en abril de 2022 o la proporcionada por el Ministerio en el momento que corresponda.	Informe Valoración puestos de trabajo (VPT).	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Actualizar la vigente antes de diciembre de 2023.	Diciembre de 2023	Diciembre de 2023

Capítulo 6: Retribución y auditoría retributiva

Objetivo: Garantizar el principio de igual retribución por trabajo, no solamente iguales, si no de igual valor, para evitar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Definir conceptos retributivos, complementos salariales, extrasalariales y los objetivos variables (definidos a principio de cada año) para que respondan a criterio claros, objetivos y neutros.	Registro Salarial.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	El Registro salarial se realizará anualmente y la VPT será adaptada a la nueva herramienta del Ministerio antes de diciembre de 2023.	Anual	Anual
El registro retributivo ha de estar desglosado por cada uno de los conceptos retributivos, complementos salariales y extrasalariales y justificar las que tengan brecha salarial (diferencia = o > al 25%).	Registro Salarial y valoración de puestos de trabajo (VPT).	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	El Registro salarial se realizará anualmente y la VPT será adaptada a la nueva herramienta del Ministerio antes de diciembre de 2023.	Anual	Anual

Capítulo 7: Condiciones de trabajo y salud laboral.

Objetivos:

- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- Desarrollar una política sobre trabajo a distancia y teletrabajo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Revisar, con perspectiva de género, el PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, de la empresa, teniendo en cuenta especialmente, la evaluación de los riesgos laborales en todos los centros de trabajo y en todos los departamentos y secciones para el embarazo y la lactancia natural.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización junto con el S.P.A.	Finalizar las acciones previstas antes de Abril de 2023.	Abril de 2023	Diciembre de 2023
Elaborar el PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, separado del PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, sometido a consulta e información del CSSL (Comité de Seguridad y Salud Laboral) y de la Comisión de Igualdad.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Finalizar las acciones previstas antes de Abril de 2023.	Abril de 2023	Diciembre de 2023
Elaborar una política sobre trabajo a distancia y teletrabajo que será sometida a consulta e información de la RLT.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Finalizar las acciones previstas antes de Abril de 2023.	Abril de 2023	Diciembre de 2023

Difusión entre la plantilla de los diferentes centros de trabajo de la referida Política de trabajo a distancia y teletrabajo.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Finalizar las acciones previstas antes de Abril de 2023.	Abril de 2023	Anual
--	--	---	---	--	---------------	-------

Capítulo 8: Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Mantener las medidas de flexibilidad (horarios de entrada y salida) para poder conciliar la vida laboral y familiar de la plantilla en todos los centros de trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Hacer difusión de los derechos y de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla de todos los centros de trabajo mediante todos medios de apoyo posibles, tanto físicos como digitales.	Informe de los permisos disfrutados y de las medidas de conciliación aplicadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Anual.	Anual.
Aplicar las medidas de adaptación de la jornada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y estudiar los casos de necesidades especiales para atenderlos en la medida de lo posible.	Informe de los permisos disfrutados y de las medidas de conciliación aplicadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Anual.	Anual.
Ofrecer la posibilidad de fraccionar los días de libre disposición. Para que dicho ofrecimiento no reduzca eficacia laboral, se establece una duración mínima para el fraccionamiento: mínimo ½ día.	Informe de los permisos disfrutados y de las medidas de conciliación aplicadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Anual.	Anual.

El cómputo de los permisos retribuidos por causa de matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimientos de parientes de primer o segundo grado, cuando el hecho causante coincida con día no laborable para el trabajador, se iniciará el primer día laborable que le siga	Informe de los permisos disfrutados y de las medidas de conciliación aplicadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Tras la aprobación del Plan	Anual.	Anual.
---	---	---	---	-----------------------------	--------	--------

Capítulo 9: Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Garantizar la paridad de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocios u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	Informe anual del total de estudiantes que ha realizado las practicas segregado por sexo y dpto.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. PSO junto con centro formativos	Tras la aprobación del Plan	Informe Anual.	Anual
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo indicando grupos profesional y lugar funcional de origen y de destinación, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.	Informe anual de las promociones habidas en la compañía.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Informe Anual.	Informe Anual.	Anual

Capítulo 10: Prevención del Acoso Sexual por razón de Sexo

Objetivo: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Elaborar un protocolo de prevención y actuación para el ACOSO SEXUAL y el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, diferenciado del protocolo de ACOSO LABORAL, que será sometido a consulta en información de la Comisión de Igualdad .	Actualización / Creación de protocolos.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización	Antes de finalizar el primer semestre de 2023.	Abril de 2023.	Diciembre de 2023.
Informar a toda la plantilla de la existencia de los diferentes protocolos (ACOSO SEXUAL y POR RAZÓN DE SEXO y ACOSO LABORAL), y de su contenido.	Ejecución del Plan de Comunicación previsto	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización	Antes de finalizar el primer semestre de 2023.	Abril de 2023.	Diciembre de 2023.

Capítulo 11: Comunicación interna y externa. Imagen y lenguaje.

Objetivo: Garantizar que la imagen y la comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Actualizar las comunicaciones y las publicaciones de la empresa revisando que el lenguaje usado sea no sexista e inclusivo.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización	Tras la aprobación del Plan.	Informe anual del balance del año anterior.	Anual.
Difundir el Plan de Igualdad a toda la empresa, sensibilizando y concienciando a toda la plantilla de la necesidad de romper con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad la igualdad de género.	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización	Tras la aprobación del Plan.	Informe anual del balance del año anterior.	Anual.
Corregir imágenes y comunicaciones visuales que solamente representen a un sexo y/o que reproduzcan estereotipos de género (web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa, etc.)	Check list de las acciones realizadas.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización.	Dpto. de Personas, Sostenibilidad y Organización	Tras la aprobación del Plan.	Informe anual del balance del año anterior.	Anual.

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Ruben Montero	Ramón Carulla
Jordi Alegre	David Canales
Francisco Verdejo	Jordi Cava
Silvia Masbernat	Laia Talavera
Inmaculada Romeo	Montse Valles
Juan Jose Lucena	

Anexo I. Información y documentación analizada

A los efectos de elaborar el presente Plan de Igualdad se ha analizado la siguiente información y documentación:

- Base de datos de trabajadores/as de Ros Roca.
- Convenios Colectivos en vigencia.
- Acuerdos históricos establecidos con la Representación Legal de los trabajadores.

Anexo II. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad

El presente Informe de los resultados del Diagnóstico de situación ha sido elaborado por ROS ROCA, S.L.U. (en adelante, "**la Empresa**" o "**ROS ROCA**") con el objetivo de cumplir con lo establecido en el art. 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante "LO 3/2007"), el *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (en adelante "RDL 6/2019") y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/1010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (en adelante "RD 901/2020") y *Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante "RD 902/2020")

En concreto, a lo largo de las últimas semanas se ha llevado a cabo un profundo análisis de la la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa, con el objetivo de alcanzar unas conclusiones generales desde una perspectiva de género sobre cada una de las siguientes áreas de estudio:

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Condiciones de trabajo.
- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación interna y externa.

Como resultado de este profundo análisis, que ha conformado el diagnóstico de situación de la Empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres en cada una de las áreas de actuación, se han detectado aspectos de mejora para fomentar una mayor equiparación en materia de igualdad de oportunidades. Estas conclusiones serán de relevancia para proponer los objetivos del Plan de Igualdad, junto con los mecanismos necesarios para hacer más eficiente a la organización desde la perspectiva de la paridad entre mujeres y hombres.

Cabe especificar que la Empresa ya disponía de un Plan de Igualdad desde 2015.

Las personas integrantes de la RLT y de la representación sindical agradecen el esfuerzo efectuado por la empresa en la aportación de toda la información facilitada y por haber atendido las alegaciones efectuadas.

Pasaremos a continuación a recopilar los resultados del análisis efectuado y de sus principales conclusiones en cada una de las áreas que han sido analizadas a través del Diagnóstico.

8.1.- Condiciones generales.

Con carácter previo, conviene recordar que ROS ROCA cuenta con ocho centros de trabajo sitios en Catarroja, Granyanella/Fonolleres, Galdakao, Granada, L'Hospitalet, Madrid, Rubí y Tàrrega; siendo este último el que mayor importancia relativa ostenta para el análisis desarrollado, por representar casi un 80% de la plantilla total de la Empresa. Por ello, debe tenerse en cuenta que, aunque las presentes conclusiones se efectúen a nivel de empresa, los resultados obtenidos son similares en el centro de trabajo de Tàrrega. El resto de los centros de trabajo, por su escasa importancia relativa -entre el 1% y 5% de la plantilla-, no han sido determinantes en los resultados globales del Informe de Diagnóstico desde un punto de vista estrictamente numérico. Aun así, se han aportado los datos desagregados por sexo de cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

Comenzaremos haciendo referencia a la infrarrepresentación femenina que se desprende de la distribución de la plantilla de la Empresa, siendo las mujeres trabajadoras apenas un 8% de la totalidad del personal. La misma situación se aprecia en la distribución de la representación legal de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa.

Si bien es cierto que la infrarrepresentación femenina encuentra su justificación en la tendencia del sector, también influenciado por el ámbito geográfico en el que opera ROS ROCA, debido a carencias en el transporte público, y muy en concreto en la propia infrarrepresentación femenina existente en las escuelas técnicas que son la fuente principal de captación de candidatos/as (tal y como se verá con mayor detalle en el apartado correspondiente), este fenómeno supone una debilidad para la Empresa, por lo que, de cara al Plan de Igualdad, se compromete a promover una distribución más igualitaria de la plantilla desde el punto de vista de género.

Sentado lo anterior, es lógico que la gran mayoría de análisis de datos desagregados que se han realizado durante la elaboración del Informe de Diagnóstico hayan arrojado un resultado de sobrerrepresentación masculina, en consonancia con las proporciones de la plantilla total. Por ello, para evitar excesivas reiteraciones, en adelante solo especificaremos los casos en los que predomine el género femenino, dando por sentado

que, en el resto de los casos, será el género masculino el que presente una mayor proporción en consonancia con la distribución general por género en la plantilla.

En el Diagnóstico se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo de la plantilla, segregando los datos en función de distintos criterios²:

- (a) En primer lugar, se desarrolló un análisis por **puesto de trabajo**, donde se pudo advertir que la mayor parte de la plantilla de ROS ROCA ocupa el puesto de "TÉCNICOS PRODUCCIÓN GRUPO 5", totalmente masculinizado. De los dieciocho puestos de trabajo que pueden distinguirse en la Empresa, los únicos feminizados son los de "TÉCNICOS/AS ADMINISTRACIÓN" y "PERSONAL AUXILIAR", formados por un 56% y 80% de mujeres respectivamente³, aunque la incidencia relativa en el total de puestos de trabajo es escasa.
- (b) Con respecto a la distribución de la plantilla por **edad**, observamos que la mayor concentración del personal de ROS ROCA se encuentra en el rango de 40 a 50 años, dentro del cual la distribución por género es acorde con la de la plantilla total. Se aprecia que los tramos que corresponden a personas de menor edad están ocupados únicamente por personal masculino, siendo el tramo de 25 a 30 años el primero en el que existe representación femenina (10,71% de mujeres) alcanzando ésta su máxima proporción en el tramo de 50 a 55 años (22% de mujeres).
- (c) Haciendo referencia a la distribución de la plantilla por **antigüedad**, la mayor parte de las personas trabajadoras de ROS ROCA se encuentran en el rango de más de 15 años de experiencia en la Empresa, cabiendo destacar que este es también el tramo donde hay mayor presencia femenina - un 9% de las personas situadas en esta banda de antigüedad lo que encaja con la distribución de géneros en la plantilla total.
- (d) Por otro lado, se realizó un análisis de la distribución de la plantilla **por nivel de estudios**, gracias al cual se concluyó que en la Empresa predominan las personas con estudios primarios, seguidos de los estudios de grado medio FP y de enseñanza superior FP. La mayoría de las mujeres trabajadoras de la Empresa son "LICENCIADAS O EQUIVALENTES (2º CICLO)", representando el género femenino un 30% del personal con este tipo de estudios.

² Todos los datos analizados a lo largo del Diagnóstico han sido desagregados por género, tal y como exige el Anexo del RD 901/2020, de manera que siempre se estudia esta variable en relación con otra(s).

³ Para analizar la representatividad de un género y otro dentro de una categoría concreta, se lleva a cabo un *análisis horizontal*.

(e) En relación con la distribución de la plantilla por **contrato y jornada**, podemos observar que el tipo de contratación predominante en la Empresa es la indefinida a jornada completa. En este punto, cabe señalar que un 79% de las mujeres contratadas en ROS ROCA tienen contrato indefinido, mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje es del 65%⁴; por lo que podemos afirmar que la contratación indefinida está más presente en el género femenino que en el masculino.

8.2.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Los procesos de **selección y contratación** de ROS ROCA se desarrollan con la máxima imparcialidad, basándose en el análisis de la información objetiva de cada candidato/a. En determinadas ocasiones la selección se realiza partir de las candidaturas que aportan (previamente filtradas) empresas de selección externas, dichas candidaturas se realizan en función de la descripción del puesto de trabajo que la empresa facilita. Para fomentar una contratación sin sesgos por razón de género ni discriminación, todas las personas que intervienen en estos procesos cuentan con formación en materia de igualdad, diversidad e inclusión, que fue impartida en la Empresa en el año 2021. Asimismo, para evitar la utilización de lenguaje masculinizado, las ofertas de empleo se redactan siguiendo la "Guía de lenguaje no sexista", a la que nos referiremos en el apartado correspondiente a comunicación interna y externa, imagen y lenguaje. Habiendo detectado alguna anomalía en una oferta colgada en la web, siendo ya corregida. Lo que demuestra que la empresa tiene sensibilidad por la aplicación del lenguaje no sexista a pesar del error detectado.

La empresa cuenta con un Código de conducta, que se ha facilitado a todo el personal con correo electrónico, a la RLT y se ha hecho difusión a través de la web y dejándolo a disposición de todas las personas en los puntos de fichaje.

Puesto que los colectivos con más necesidad de contratación son: Graduados/as universitarios/as en Ingeniería, técnicos/as en Electromecánica, técnicos/as en Soldadura y en Pintura Industrial, una de las principales fuentes de captación de candidatos es a través de la admisión de estudiantes en prácticas, sean de tipo curricular, extracurricular o mediante programas de Formación Dual, manteniendo una estrecha colaboración con escuelas profesionales y universidades. Por lo que respecta a la condición de género, existe una altísima diferencia en la captación de hombres y mujeres, ya que nunca se han presentado candidatas, de género femenino, para prácticas de estudios de escuelas técnicas, sean de CFGM o de CFGS y muy pocas para prácticas universitarias. En este sentido la propia parte social constata que, después de haber preguntado al Departament

⁴Para analizar la representatividad de una determinada categoría dentro de un género y otro se lleva a cabo un *análisis vertical*.

d'Educació de la Generalitat, les han informado que del total de matriculados en todos los CFGS en Mecatrónica (perfil demandado para la posición de Técnico/a en Electromecánica), en el curso 2019-2020, en Catalunya, había 1.133 alumnos de género masculino y sólo 28 de género femenino (2,4%).

Desde un punto de vista cuantitativo, las contrataciones mayoritarias en el año 2021 fueron de personas de entre 17 y 30 años, (40 hombres y una mujer) con contrato eventual o convenio de prácticas, para los puestos de aprendiz o posventa taller y con niveles de responsabilidad 4 y 7. En consecuencia de ello, no se ha cumplido el objetivo de incorporar personal femenino en las categorías masculinizadas, ya que las nuevas contrataciones de personal femenino han estado en los puestos de trabajo de administración y tareas administrativa.

Con respecto a las extinciones del año 2021, la mayor parte de ellas se produjeron por despido o finalización de prácticas, también en los puestos de aprendiz y técnico posventa taller y con niveles de responsabilidad 4 y 7.

TIPO DE BAJA EN 2021	Nº BAJAS	% BAJAS VS. PLANTILLA
BAJA VOLUNTARIA	4	1,60%
DESPIDO	10	2,80%
FIN CONTRATO	1	0,30%
NO SUPERARO PERIODO DE PRUEBA	1	0,30%
PASE PENSIONISTA (Jubilaciones e incapacidad)	7	1,90%
TOTAL	23	6,87%

TIPO DE BAJA EN 2021	HOMBRES	MUJERES
BAJA VOLUNTARIA	4	0
DESPIDO	10	0
FIN CONTRATO	1	0
NO SUPERARO PERIODO DE PRUEBA	1	0
PASE PENSIONISTA (Jubilaciones e incapacidad)	5	2
TOTAL	21	2

La parte social expone que, después de analizar el contenido de la página para el envío de CV's, observa deficiencias en cuanto a la aplicación de la guía de lenguaje no sexista que la Empresa dispone. A lo que, inmediatamente, la Empresa responde que será una acción que desarrollará de inmediato, puesto que se debe a una falta de atención en ello.

Se constata que no ha habido incorporaciones de personas de género femenino que no fueran en los colectivos profesionales que se han diagnosticado como feminizados.

Se observa que, en el último año, únicamente se han formado 2 personas en "Igualdad de género", que son las que coordinan los procesos de selección.

Con respecto a la **formación**, ROS ROCA cuenta con un plan anual basado tanto en las necesidades de la plantilla y como en las de la Empresa, que se detectan a través de la dirección de cada departamento y de la representación legal de las personas trabajadoras al cumplimentar el documento "Detección de necesidades de formación". Como aspecto positivo, el promedio de horas de formación es superior en las mujeres trabajadoras que en los hombres (37,86% frente a 25,18%), lo que muestra la ausencia de desigualdad por razón de género en el acceso a la formación.

Se constata que la formación en igualdad de género no se ha ofertado a toda la plantilla.

Además, dentro de las acciones formativas ofrecidas por la Empresa, se impartió un curso sobre igualdad de género e inclusión en mayo de 2021.

Se cita que el documento utilizado para la detección de necesidades de formación no está elaborado siguiendo la guía de lenguaje no sexista. A lo que la Empresa responde que será, también, corregido de inmediato.

Por parte de la RLT de la Empresa se reconoce que la Empresa está realizando una adecuada gestión de la Formación, disponiendo de instalaciones adecuadas y disponiendo un plan suficientemente amplio, aunque siempre pueden existir elementos de mejora.

Por último, la **promoción** profesional en ROS ROCA depende de factores objetivos, como pueden ser la formación, experiencia, habilidades, actitudes y valores, junto con la adecuación de las características del puesto y las expectativas de las personas candidatas. De esta forma, se estudia la adecuación de las candidaturas al perfil descrito del puesto a ocupar de una forma totalmente imparcial e igualitaria desde el punto de vista de género. No obstante, se expone que falta desarrollar un procedimiento formal para esta promoción profesional interna.

Los resultados del Diagnóstico muestran que un 13% de las promociones de los últimos cuatro años fueron de mujeres, cifra positiva teniendo en cuenta la distribución de la totalidad de la plantilla de ROS ROCA (un 8% de la totalidad del personal).

8.3.- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributivas.

La Empresa ha realizado una valoración de puestos de trabajo haciendo uso de la herramienta "SVPT" desarrollada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Partiendo de esta valoración, se llevó a cabo una auditoría retributiva de la Empresa, es decir, una comparativa de salarios normalizados de los puestos de trabajo de igual valor.

Los resultados de la auditoría ponen de manifiesto que, en aquellos puestos en los que existen mujeres, los salarios son similares para ambos géneros, pudiéndose incluso apreciar una retribución ligeramente superior de las mujeres dentro del cargo de delegado/a comercial (para el que se cumpliera el objetivo de ventas previsto) y personal auxiliar.

Asimismo, el registro retributivo presentado por la empresa muestra que en ninguno de los puestos de trabajo en los que coinciden mujeres y hombres existe una brecha salarial superior al 25%.

A tendiendo a los salarios reales percibidos, las diferencias observadas en la auditoría retributiva han sido las siguientes:

- Superior para las personas de género femenino en las posiciones de "responsable de sección (un 7,7% superior) y "personal auxiliar" (un 11,5% superior)
- Superior para las personas de género masculino en las posiciones de "delegados/as comerciales" (un 11,7% superior), Técnicos/as de alta cualificación (un 7% superior).
- Prácticamente sin diferencia en el colectivo de "técnicos de administración" (con un 1,45% superior para las personas de género masculino).

8.4.- Condiciones de trabajo.

La Empresa desarrolla una evaluación del desempeño de su plantilla, elaborando un análisis de polivalencia para fortalecer la capacidad de organización, eficiencia, motivación y actitudes del personal, fomentar la comunicación entre la persona supervisora y la plantilla, clarificar las responsabilidades de cada persona en el departamento, proporcionar información sobre el desempeño de las personas trabajadoras y alentar al personal para crecer profesionalmente en su trabajo presente y futuro. Además, ha implementado el Sistema ILUO para desarrollar y administrar las habilidades técnicas y prácticas del personal, con el objetivo principal de alcanzar la excelencia operativa a través del desarrollo del personal de la organización.

Por otro lado, ROS ROCA ofrece un sistema de retribución variable a las personas trabajadoras, con unos objetivos definidos a principio de cada año, cuyo cumplimiento se recopila mensualmente para valorar la consecución de los mismos.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, señalar que únicamente se contempla la evaluación del riesgo de embarazo y lactantes en las posiciones de administración, debido a que en producción y talleres no hay ninguna mujer trabajando, aunque la Empresa se compromete a realizar la modificación de la evaluación de riesgos laborales en

fábrica con la perspectiva de género en el año 2022. No se ha implementado ningún permiso por riesgo de embarazo, por inexistencia de solicitud del mismo.

8.5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

ROS ROCA está concienciada con los derechos personales de sus empleados/as, por lo que les ofrece diversas medidas de conciliación para determinados puestos, entre las que se encuentran, adicionalmente a las previstas legalmente, la implantación, en oficinas, de una jornada irregular y de horario flexible -con la posibilidad de realizar peticiones individuales- y la jornada intensiva en fábrica (resultado de un acuerdo cambiando la jornada partida que había anteriormente). Además, a nivel de horario en ROS ROCA se atienden las peticiones individuales (tanto en fábrica como oficinas), se valoran y se gestionan dentro de las posibilidades que la empresa pueda.

Todas estas medidas de conciliación son informadas al personal mediante los protocolos proporcionados en su proceso de *onboarding* ("Protocolo control presencia RRSA oficinas" y "Protocolo control presencia RRSA fabrica").

Se constata que no se dispone de una política de Teletrabajo, aunque en este momento se está aplicando en base a la situación excepcional de Pandemia.

En el calendario de trabajo del Centro de Tàrrega se especifica la posibilidad de realizar jornada intensiva en oficinas durante un período determinado del verano.

8.6.- Infrarrepresentación femenina.

Tal y como se venía adelantando en anteriores epígrafes, existe infrarrepresentación femenina en la Empresa, representando las mujeres un 8% del personal de ROS ROCA.

No obstante, si analizamos la actividad de la Empresa -la siderometalurgia- podemos concluir que se trata de un sector masculinizado, ya que la mayoría de profesionales que ejercen el oficio son hombres.

Una de las principales causas de lo anterior es que los estudiantes que cursan la formación requerida para los puestos de fábrica son de género masculino. Además, al ser ROS ROCA una industria manufacturera, prácticamente no se presentan candidatas de género femenino a posiciones técnicas o de gestión, excepto en los ámbitos de administración (puesto de trabajo que ya se ha visto que está feminizado).

En el plano cuantitativo, la evolución de la plantilla femenina en la Empresa ha descendido en porcentaje pasando de un 10% a un 8% a lo largo de los últimos cinco años.

8.7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tanto ROS ROCA como la representación de su plantilla se comprometen a mantener y proteger, con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa. Por ello, elaboran el "Protocolo para la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo" en septiembre de 2019, regulando un procedimiento de actuación ante este tipo de situaciones.

Asimismo, se constituyó una "Comisión para la igualdad, prevención y el tratamiento de los casos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo", integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte sindical con formación específica en la materia. La finalidad de la Comisión es promover medidas concretas y efectivas para combatir esta problemática, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación, así como la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

No obstante, hasta el momento no ha surgido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la Empresa, por lo que no se ha tenido que hacer uso de este Protocolo.

La parte social manifiesta que el protocolo previsto ante situaciones de acoso es poco conocido por las personas trabajadoras, por lo que una de las posibles acciones a desarrollar debería ser el hecho de realizar una mayor difusión de éste.

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo no está diferenciado en su tratamiento y abordaje del acoso laboral.

8.8.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

ROS ROCA cuenta con una "Guía de lenguaje no sexista" enmarcada dentro de la iniciativa de diseño e implantación del anterior Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con la intención de tener una herramienta rápida y de fácil lectura que ayude a tener en cuenta, a la hora de comunicarse, la realidad social que contemple tanto el género masculino como el femenino para conseguir un modelo de igualdad de oportunidades.

En ella se aportan tanto una serie de recursos como un glosario para evitar un uso sexista del lenguaje, así como un conjunto de propuestas orientativas para evitar la discriminación mediante el lenguaje.

Esta "Guía de lenguaje no sexista", se negoció en el antiguo plan de igualdad, se ha entregado a la RLT, está publicado en la intranet, se difunde a las nuevas incorporaciones a través de "on boarding Plan".

Anexo III. Resultados de la Auditoría Retributiva, vigencia y periodicidad.

La Empresa ha realizado una valoración de puestos de trabajo haciendo uso de la herramienta "SVPT" desarrollada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

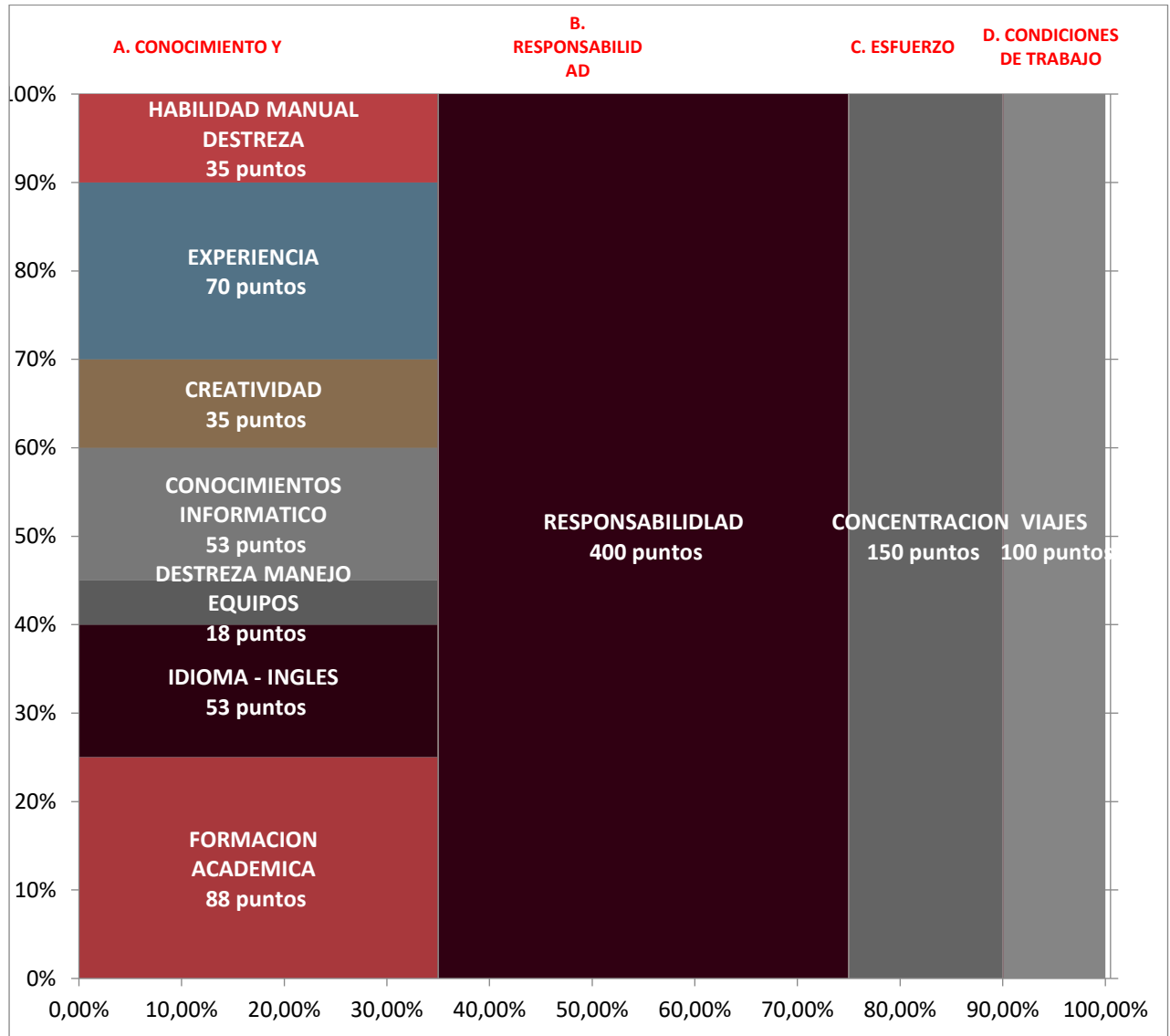
Partiendo de esta valoración, se llevó a cabo una auditoría retributiva de la Empresa, es decir, una comparativa de salarios normalizados de los puestos de trabajo de igual valor. Los resultados de la auditoría ponen de manifiesto que, en aquellos puestos en los que existen mujeres, los salarios son similares para ambos géneros, pudiéndose incluso apreciar una retribución ligeramente superior de las mujeres dentro del cargo de delegado/a comercial (para el que se cumpliera el objetivo de ventas previsto) y personal auxiliar.

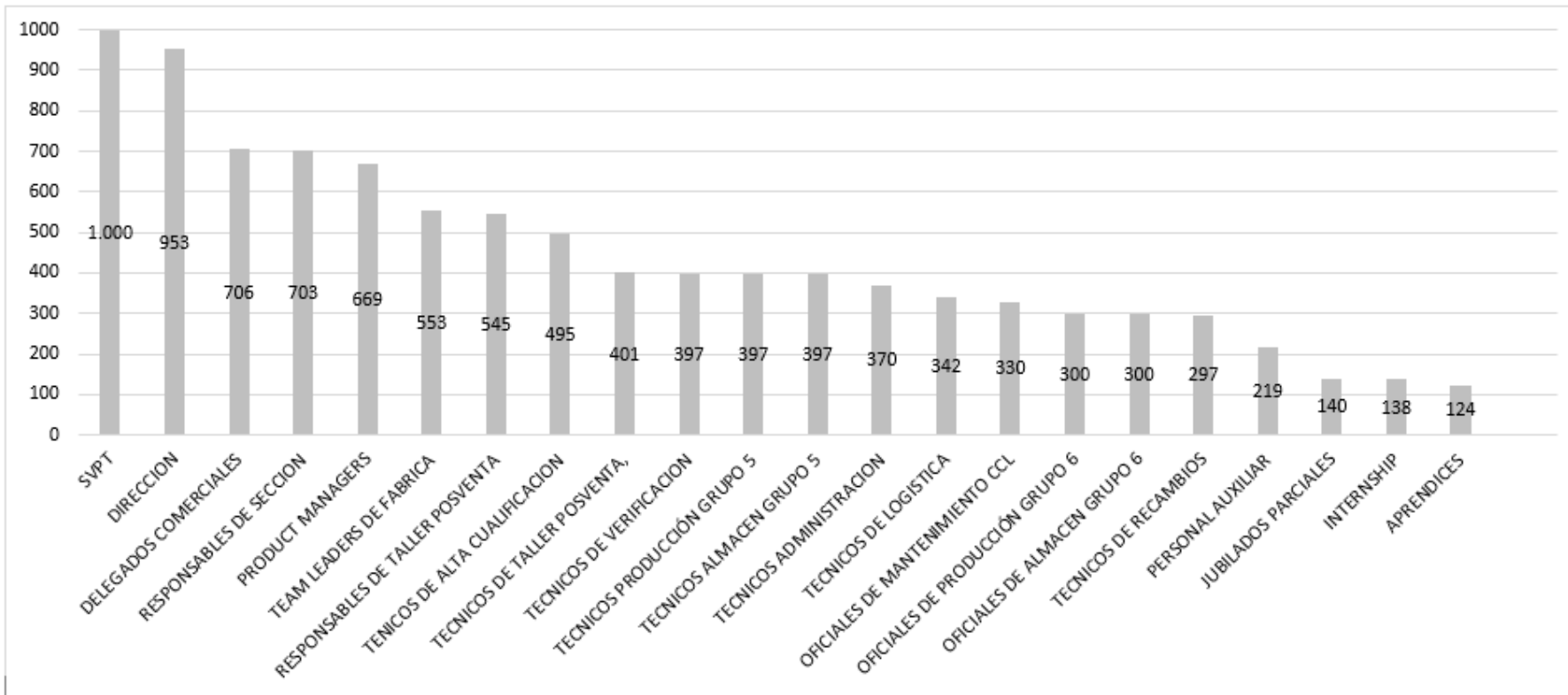
Asimismo, el registro retributivo presentado por la empresa muestra que en ninguno de los puestos de trabajo en los que coinciden mujeres y hombres existe una brecha salarial superior al 25%. Dicho registro retributivo ha sido entregado, por la empresa, a la comisión negociadora del plan de igualdad, en el marco de la exposición del diagnóstico; habiendo sido entregado previamente al comité de empresa del centro de Tárrega.

A teniendo a los salarios reales percibidos, las diferencias observadas en la auditoría retributiva han sido las siguientes:

- Superior para las personas de género femenino en las posiciones de "responsable de sección (un 7,7% superior) y "personal auxiliar" (un 11,5% superior)
- Superior para las personas de género masculino en las posiciones de "delegados/as comerciales" (un 11,7% superior), Técnicos/as de alta cualificación (un 7% superior).
- Prácticamente sin diferencia en el colectivo de "técnicos de administración" (con un 1,45% superior para las personas de género masculino).

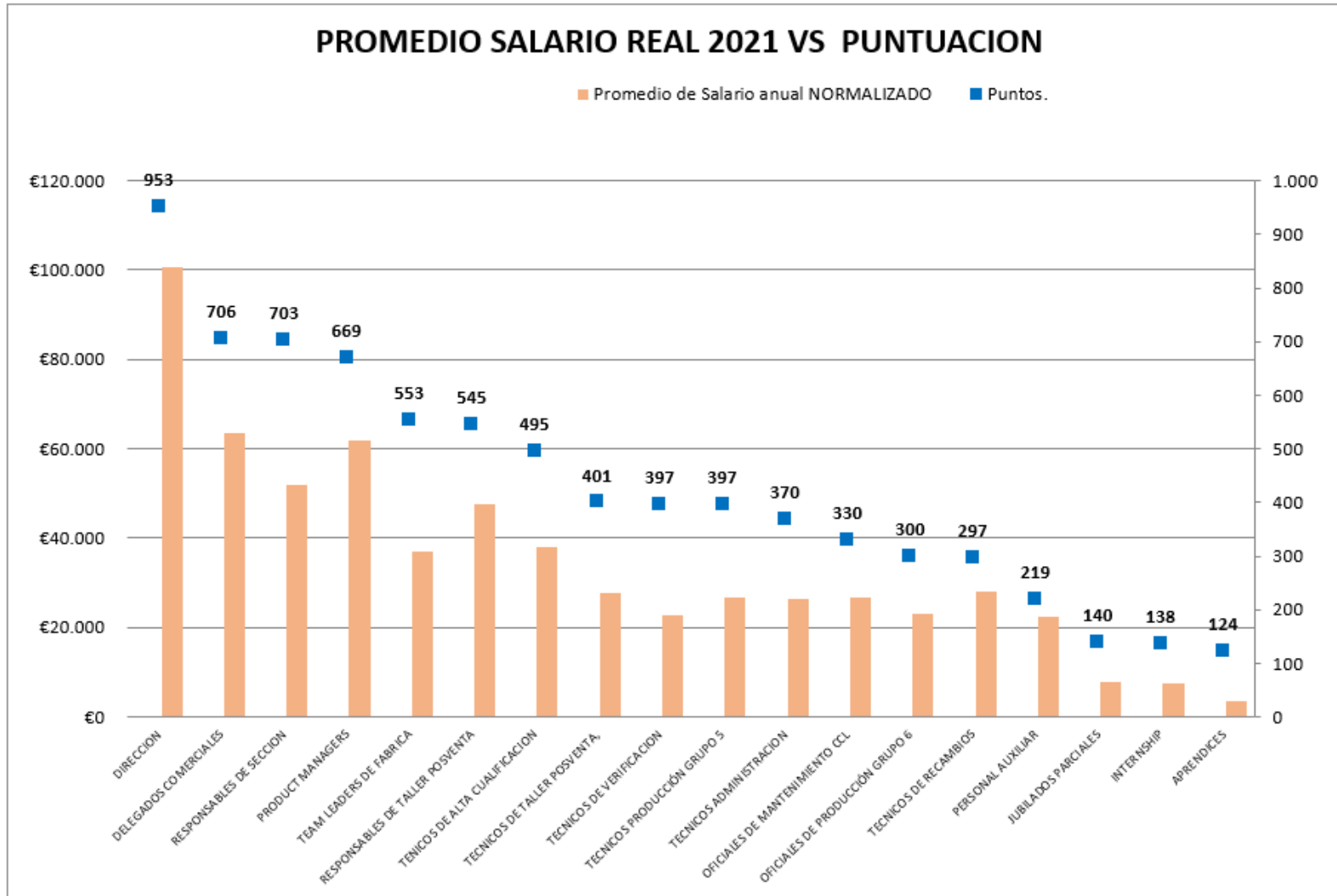
Gráfico, que muestra el SVPT definido, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el nº de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.





Los criterios a para la elaboración de la comparativa salarial ha sido la siguiente:

-Salario Real 2021



PROMEDIO SALARIO REAL 2021, HOMBRES MUJERS

Salario_Base_Normalizado_Mujeres Salario_Base_Normalizado_Hombres

