



La fase de diagnóstico del Plan de Igualdad de la empresa FUSTECMA

Presentado por:

Noelia Recatalà Lara

Tutora/or:

Santiago García Campá

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado
(Plan 2013) 13.ª Edición

Curso académico 2019/20

Segunda convocatoria

Palabras clave: Plan de Igualdad, Diagnóstico, Plantilla, Mujeres y Hombres.

Índice

Resumen	4
1. Introducción	4
2. La igualdad efectiva de mujeres y hombres en España	6
2.1. Los planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	10
3. Fases de un Plan de Igualdad	12
3.1. La fase diagnóstico	13
4. Empresa Fustecma.....	16
4.1. Organigrama de la empresa	17
5. La fase diagnóstico sobre la igualdad de trato y de oportunidades en Fustecma. 17	
5.1. Diagnóstico de la igualdad de Fustecma	19
5.1.1. Datos generales de la empresa	20
5.1.2. Cultura de la empresa	20
5.1.3. Características y clasificación profesional de la plantilla	21
5.1.3.1. Infrarepresentación femenina.....	26
5.1.4. Auditoria salarial	28
5.1.5. Selección y contratación	31
5.1.6. Extinciones y suspensiones.....	32
5.1.7. Promoción profesional	33
5.1.8. Formación	34
5.1.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	38
5.1.10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	44
5.1.11. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.....	45
5.1.12. Representación legal del personal	45
5.1.13. Comunicación	46

6. Percepción de la igualdad de trato y oportunidades de Fustecma por la Comisión de Igualdad.....	46
7. Conclusiones	47
Bibliografía.....	51
Normas Jurídicas consultadas	53
Jurisprudencia consultada	54

Resumen

El siguiente trabajo refleja la fase diagnóstica de una empresa del sector de la madera y cerámica cuya plantilla es inferior al mínimo obligatorio marcado por Ley de 50 trabajadores/as. En el estudio diagnóstico se refleja tanto la cultura y las características de la empresa, como el contenido mínimo establecido por Ley: los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Finalmente, y tras el análisis del estudio, se reflejan las conclusiones del mismo, con propuestas de mejora en algunos aspectos.

1. Introducción

La existencia de legislación referente a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no siempre ha significado su pleno cumplimiento, particularmente en el ámbito laboral. En este sentido, en el siguiente trabajo nos centramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que crea y regula los Planes de Igualdad en las empresas. Esta norma tiene 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 de la mujer, sea cual fuere la circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida”*¹. De este modo, se da cumplimiento a los siguientes preceptos constitucionales referentes a la igualdad: artículo 1, artículo 9.2 y artículo 14, así como a la propia cita de la LO 3/2007 sobre que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (...)”*². Para que todo ello se lleve a cabo en ámbito laboral, se necesita de medidas aborden de manera concreta esta situación. Así pues, la elaboración de un Plan de Igualdad es una de las medidas más efectivas en materia de igualdad de trato y oportunidades, que no solo hace cumplir con la Ley, sino que resulta beneficioso para las empresas, mejorando su competitividad y su imagen. No obstante, para su elaboración es necesario llevar a cabo el estudio diagnóstico con perspectiva de género.

¹ Artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

² Artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El presente Trabajo Final de Máster tiene como objetivo detectar situaciones concretas de desigualdad que necesitan de actuación para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa Fustecma, cuyas características más relevantes se describen en el apartado cuarto.

Con carácter previo, en el apartado segundo del TFM se aborda la igualdad de mujeres y hombres en España, tanto de manera general como de manera concreta en el ámbito laboral. En el tercer apartado se describen las fases de un Plan de Igualdad, con una atención más detenida a los objetivos y el contenido de la fase diagnóstica, que se desarrolla en el apartado número cinco.

Sobre este particular, el contenido del diagnóstico se regula en el artículo 46.2 de la LO 3/2007, y se diferencian tanto indicadores cualitativos como cuantitativos. En cuanto a los indicadores cualitativos, el diagnóstico estudia la empresa de manera general, mientras que los indicadores cuantitativos estudian la plantilla de manera general y desagregada por sexos, para conocer de manera directa y sólida la situación de los/las empleados/as y la empresa.

Los contenidos que integran el diagnóstico son los siguientes:

- La cultura de la empresa
- La plantilla en lo que se refiere a la cantidad de empleados/as de Fustecma, la distribución por sexo, edad, tipo de contrato, nivel de estudios, antigüedad, extinciones y/o suspensiones, categoría profesional y departamento.
- La auditoría salarial de cada empleado/a
- Los procesos de selección y contratación
- Las extinciones y suspensiones de trabajo en la empresa del año 2019
- Los procesos de promoción interna
- La formación que se lleva a cabo en la empresa y cada trabajador/a
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de cada trabajador/a
- El sexismo y la situación de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa
- La representación legal de la organización

Finalmente en el apartado número seis se formulan las conclusiones más relevantes del estudio realizado y se enuncian algunas recomendaciones sobre las áreas a mejorar dentro de la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La igualdad efectiva de mujeres y hombres en España

La Constitución Española³ es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, en la cual se establecen los derechos fundamentales, las libertades públicas y los deberes de la ciudadanía. Se le otorga el nombre de la «*norma de las normas*», ya que es la norma que otorga unidad, orden y estabilidad al sistema jurídico.

La igualdad se prevé en la CE no solo como derecho subjetivo⁴ y bifronte⁵, sino también como valor superior inspirador del ordenamiento jurídico. La igualdad como cláusula general se contiene en los siguientes artículos:

- El artículo 1.1 de la CE, establece, entre otros, la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. La inclusión de la igualdad entre los valores superiores la convierte en uno de los fines básicos que debe colocarse en el rango central de nuestro sistema jurídico-político⁶, y, por tanto, como valor que no debe contradecirse, sino que debe promoverse y ser inspirador para el/la legislador/a y la sociedad. Se trata, como el resto de los valores que establece el artículo, de un objeto de protección, y junto con la libertad, uno de los valores superiores principales.⁷ Esta igualdad se concreta en los dos artículos siguientes, como principio general de actuación de los poderes públicos (art. 9.2 CE) y como principio general y derecho de la ciudadanía (art. 14 CE) y se refleja en diversos preceptos constitucionales.
- El artículo 9 de la CE incluye en su apartado 2 la igualdad material, real y efectiva, que se traduce en que la actuación de los poderes públicos debe promover las condiciones de libertad e igualdad, consagrando y haciendo

³CE en adelante

⁴Real Academia Española. Consejo General del Poder Judicial. *Diccionario del español jurídico*. «Derecho subjetivo»: “*poder jurídico a un sujeto de derecho que le permite disfrutar y disponer de un cosa como de un valor o exigir a otra persona una prestación, dentro de los límites de la buena fe, la prohibición de abusos de derecho y su ejercicio antisocial, y el respeto a las demás prohibiciones impuestas por la ley*”. URL:<https://dej.rae.es/lema/derecho-subjetivo> [12/05/2020]

⁵Peña Peña, R., 2011. *Teoría General Del Derecho*. 1st ed. Bogotá: Ecoe Ediciones. «Bifronte»: “que tiene de dos frentes o dos caras.” Real Academia Española.

En el supuesto que nos ocupa el derecho bifronte distingue el derecho objetivo y el derecho subjetivo.

⁶Pérez Luño, Antonio Enrique. 1987. *Anuario de filosofía del derecho*. El principio de la igualdad a finales del siglo XX. Sobre la igualdad en la Constitución Española. Páginas 133 – 152 del anuario. URL:

https://www.boe.es/publicaciones/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-1987-10013300152

⁷Rodríguez-Piñero, M., Casas Baamonde, M., Arnaldo Alcubilla, E., Remón Peñalver, J., Pérez Manzano, M. and Borrajo Iniesta, I., 2018. *Comentarios A La Constitución Española*. 1st ed. Las Rozas (Madrid): Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia.

efectivo el artículo 14 de la CE (igualdad formal). Afecta por tanto al contenido de la Ley y supone que todas las personas tienen el derecho a que la Ley las trate igual sin que exista ningún tipo de discriminación (esto es distinto a la diferencia de trato)⁸. Además de ser el artículo que establece el mandato a los poderes públicos para promover la igualdad y la libertad reales y efectivas, también desarrolla la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho del artículo 1.1 de la CE⁹.

- El artículo 14 de la CE, establece la igualdad de trato como un derecho formal (igualdad ante la Ley), excluyendo cualquier tipo de discriminación. Este artículo alcanza a todas las personas que se encuentren en territorio español como garantía, ya que *“la igualdad tiene su base en la igual dignidad de los seres humanos.”*¹⁰ El contenido de este artículo establece que la Ley es la misma para todas las personas, y por ello, debe ofrecer un trato igual a todas, siendo general, abstracta y permanente. Además, es, también, un límite para el/la legislador/a, prohibiendo la discriminación, y garantizando la igualdad en la Ley y en la aplicación de la Ley. Es el artículo regulador de la igualdad como tal, y se concibe de él que las normas especiales dictadas en distintas áreas de actividad tienen que plasmar este principio.

La necesidad de desarrollar de manera específica el contenido y el alcance la igualdad, para mejorar el marco jurídico y favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, hace que encontremos distintos desarrollos legislativos, siendo el más importante en materia de igualdad la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹. Esta Ley es creada incorporando dos Directivas esenciales en materia de igualdad, por un lado la Directiva 2002/73/CE del

⁸ STSJ M 12366/2017. Diferencia de trato: “lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado. También es necesario, para que sea lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida”.

⁹ Constitución Española. Artículo 1. “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

¹⁰ Rodríguez-Piñero, M., Casas Baamonde, M., Arnaldo Alcubilla, E., Remón Peñalver, J., Pérez Manzano, M. and Borrajo Iniesta, I., 2018. Comentarios A La Constitución Española. 1st ed. Las Rozas (Madrid): Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia.

¹¹ LOI en adelante

Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y por otro lado la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Se trata de una norma de desarrollo constitucional que concreta el concepto de igualdad en la Constitución a través de la combinación de los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE (Ventura, García, 2018).

La LOI es una norma jurídica, multidisciplinar y transversal, necesaria para *“combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*¹², siendo su mayor novedad el carácter preventivo de todas las conductas y actos de discriminación tanto social, educativa, cultural como laboral, entre otros. No obstante, parte de su contenido ha sido modificado y reformulado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,¹³ con el fin de erradicar, de manera más eficaz, las desigualdades entre mujeres y hombres y *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación”*¹⁴ que establece la propia LOI.

Centrándonos exclusivamente en el ámbito laboral, la LOI contiene el Título I el reconocimiento de la igualdad laboral, en el artículo 5, aludiendo a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. No obstante, la igualdad en el empleo se regula de manera específica en el Título IV, con denominación «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades». Recoge todas las acciones y deberes que deben llevarse a cabo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres tanto en el empleo, en la formación, en la promoción profesional como en las condiciones de trabajo, haciendo hincapié en la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo¹⁵ en las relaciones laborales y en programas de mejora para la empleabilidad de

¹² Exposición de motivos LOI

¹³ RD 6/2019 en adelante

¹⁴ Exposición de motivos LOI

¹⁵ Artículo 48 LOI

las mujeres¹⁶. Establece los Planes de Igualdad¹⁷ como la medida principal de la LOI, contemplando la obligatoriedad de su negociación colectiva en aquellas empresas obligadas elaborarlos, así como favorece al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras¹⁸. En este sentido, el RD 6/2019 con su reformulación pretende que la LOI articule medidas a favor de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de toda discriminación directa o indirecta¹⁹ de manera más eficaz en el ámbito de la empresa (pública o privada), especialmente a través de los Planes de Igualdad. Se amplían, además, la duración de los permisos de paternidad, así como la duración máxima de la reserva del puesto de trabajo en las excedencias para el cuidado familiar, o por cuidado de hijo/a, cuando se ejerce de forma corresponsable.

En supuestos de incumplimiento de las medidas y deberes recogidos en el Título IV, se prevén infracciones con sus respectivas sanciones, ya que con lo que pretende eliminar y corregir toda forma de discriminar por razones de sexo, tanto en el ámbito público como privado. Estas infracciones y sanciones, se recogen en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS).

Otras acciones normativas modificadas por el RD 6/2019, en materia de igualdad en el ámbito laboral, son: el Estatuto de los Trabajadores²⁰, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social²¹ y la Ley General de la Seguridad Social²². En 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 Trabajadores²³, se recogen normas laborales que regulan las relaciones laborales, donde se establece el “*derecho a no ser discriminados/as directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo*”²⁴. Por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el

¹⁶ Artículo 42 LOI

¹⁷ Artículos 45 y 46 LOI

¹⁸ Artículo 44 LOI

¹⁹ Artículo 6 LOI “1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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 objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

²⁰ Disposición Adicional Undécima LOI

²¹ Disposición Adicional Decimocuarta LOI

²² Disposición Adicional Decimoctava LOI

²³ ET en adelante.

²⁴ Artículo 4.2.c) ET

que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social²⁵, se establece entre sus principios la igualdad (artículo 2.1. LGSS), mediante la cual deben basarse las distintas materias que contiene la Ley. En ambas Leyes se establecen las principales directrices para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito y las relaciones laborales, la mayoría modificadas por el RD 6/2019.

No obstante, todas las normas anteriores, no solo tienen en cuenta los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE, sino que en la CE también se encuentra de manera específica el deber y el derecho al trabajo, sin que en ningún caso, la libre elección de oficio, la promoción profesional o la remuneración cause discriminación por razón de sexo.²⁶

2.1. Los planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Tal y como se ha expuesto anteriormente, la LOI pretende eliminar y corregir todo tipo de discriminación, haciendo efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de una Ley-código con alcance horizontal que reforma más de veinte Leyes, característica por su carácter preventivo y previsorio.

De este modo, y en el caso que nos ocupa (el ámbito laboral), la Ley en su Título IV dedicado al “*derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*”,²⁷ no solo establece el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres mediante programas empleabilidad para mujeres y programas de inserción laboral efectiva, o el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que, en su Capítulo III, regula el concepto, el contenido y la aplicación de los planes de igualdad en las empresas, instrumento estrella que ha introducido el legislador para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en las empresas (tanto públicas como privadas), y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El artículo 46.1, define qué son los planes de igualdad de la siguiente manera: “*los planes de igualdad de las empresas 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*

²⁵ LGSS en adelante

²⁶ Artículo 35.1 CE

²⁷ Título IV LOI

*consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*²⁸

Los planes de igualdad hacen posible que la empresa se comprometa con la igualdad de oportunidades y establezca una serie de medidas ordenadas para su consecución, que respondan a la realidad de la empresa. Deben llevarse a cabo de manera obligatoria en las empresas con cincuenta, o más, trabajadores/as²⁹ o, en su caso, las que lo tengan de manera específica en su Convenio o Colectivo³⁰, siendo, en sí mismo, objeto de negociación con la representación legal de los/las trabajadores/as. Todo lo anterior es resultado de la reforma que tuvo lugar con la entrada en vigor del RD 6/2019. Las empresas formadas por menos de cincuenta trabajadores/as, también pueden integrar un plan de igualdad, amparado por el artículo 45.5 de la LOI, de forma voluntaria.

Por tanto, la finalidad que persigue un Plan de Igualdad, es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y lograr que tanto las mujeres como los hombres se sitúen en el mismo punto de partida, estableciendo medidas que eliminen cualquier manifestación de discriminación y no permitan la consecución de la igualdad real en el ámbito laboral. Para ello, el legislador introduce, mediante la LOI, instrumentos para promover la igualdad por medio de la negociación colectiva, como son los Planes de Igualdad. Esta cuestión hay que entenderla a raíz del artículo 85.1 ET, que ratifica *“el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”*. Por tanto, la negociación colectiva es el instrumento jurídico para el diseño de un Plan de Igualdad.

En cuanto al contenido mínimo, fijado por el artículo 46.2³¹ de la LOI el plan de igualdad debe contener, al menos: *“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, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones y, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*³². La redacción de este artículo ha cambiado casi por completo con la reforma, y, además, ha añadido nuevos ítems como contenido mínimo.

²⁸ Artículo 46.1 LOI

²⁹ Artículo 45.2 LOI

³⁰ Artículo 45.3 LOI

³¹ Modificado por el RD 6/2019

³² Artículo 46.2 LOI

3. Fases de un Plan de Igualdad

La elaboración de un plan de igualdad debe llevarse a cabo teniendo en cuenta unas fases que se ajustan a tres espacios de tiempo: el momento previo (fase 1 y fase 2), el momento de establecer el Plan de Igualdad (fase 3) y el momento posterior a la elaboración del Plan de Igualdad (fase 5 y fase 6). De este modo, las fases necesarias para elaborar el Plan de Igualdad son:

1ª- Compromiso de la organización y creación de la Comisión de Igualdad. La dirección de la empresa se compromete a la elaboración del Plan de Igualdad, comunicando a la plantilla la elaboración del mismo e invitación a su participación. Además, se crea y se define la Comisión de Igualdad, previa a la negociación del Plan de Igualdad. Tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad deben negociarse.

2ª- La elaboración del diagnóstico del plan de igualdad, en la cual se lleva a cabo la recogida y análisis de la situación de la empresa detectando sus necesidades y carencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se deben abordar tres cuestiones claves sobre el contenido del Plan de Igualdad: los objetivos a alcanzar; las estrategias y prácticas a adoptar y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos (Fabregat, 2019).

3ª- Diseño, elaboración y aprobación del plan de igualdad. En esta fase, se establecen las medidas, se asignan recursos y se definen los objetivos, resultado del Plan de Igualdad. Las medidas deben ser evaluables.

4ª- Ejecución y seguimiento del plan de igualdad. Se dispone en el artículo 46.1 de la LOI, y se refiere a la puesta en marcha de las medidas previstas en el plan de igualdad y al seguimiento del desarrollo y de los resultados que ofrecen.

5ª- Registro Plan de Igualdad de la empresa. Mediante la adición del apartado 5³³ del artículo 46 de la LOI por el RD 6/2019, el registro de los planes de igualdad es un proceso obligatorio. De acuerdo con la normativa actual, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, está previsto que *“serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles (...)*”, entre los que se establecen los planes de igualdad en las empresas

³³Artículo 45.5 LOI: *“las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”*.

(artículo 2.1.f). Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), adscrito a la Dirección General de Trabajo la inscripción de los Planes de Igualdad así como los Convenios y acuerdos colectivos de trabajo tanto del ámbito estatal como supraautonómico³⁴.

6ª- Evaluación del plan de igualdad. En esta fase se realiza una valoración objetiva y sistemática que determine el grado de consecución de los objetivos, su grado de realización, la eficacia, la eficiencia y las repercusiones. Con ello se conoce cuál ha sido el grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad y los efectos de su aplicación en la empresa, para determinar si continuar desarrollando las mismas u otras medidas.

De acuerdo con la STS N° 832/2018, de 13 de septiembre de 2018, Rec 213/2017, *“para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan”*.

3.1. La fase diagnóstico

La Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019, se define el diagnóstico de la siguiente forma: *“el diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la misma. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Se requiere que todos los datos estén desagregados por sexo y que en ellos se incluya a toda la plantilla (incluida la dirección)”*.³⁵ El diagnóstico es el paso previo al Plan de Igualdad, en el cual se evalúa la realidad de la empresa, mediante un análisis detallado de la realidad de la empresa

³⁴ FAQ. Instituto de la Mujer. «Registro de un Plan de Igualdad». *Igualdad en la empresa*. <http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm>

³⁵ Apartado segundo de la Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019.

desde el punto de vista de discriminación directa e indirecta, para que, en atención a los resultados, se concreten los objetivos para lograr la igualdad y las medidas necesarias para que sea factible. Este análisis debe llevarse a cabo con perspectiva de género. Para ello, se debe llevar a cabo recogida de información con la finalidad de conocer y evaluar la realidad de la empresa, combinando tanto la metodología cuantitativa³⁶ como cualitativa³⁷. En la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad es importante combinar ambos tipos de indicadores, ya que se complementan entre ellos: mientras los indicadores cuantitativos identifican la presencia y la magnitud de desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, los indicadores cualitativos recoge la información de la percepción y la extensión de estas desigualdades en la empresa.

El diagnóstico tiene la finalidad de ofrecer información sobre las características y las necesidades de una empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las desigualdades por razón de sexo que se producen en la empresa y servir de base para realizar el Plan de Igualdad con las medidas necesarias, dirigidas a eliminar cualquier tipo de desigualdad y/o discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de las relaciones laborales.

Las características³⁸ del diagnóstico son:

- Debe ser instrumental, es decir, un instrumento a través del cual se puedan identificar los ámbitos de actuación del Plan de Igualdad.
- Debe ser aplicado, es decir, debe ser un instrumento capaz de recoger datos y analizar la situación de la empresa.
- Debe ser flexible, es decir, tanto el contenido, la extensión y la forma deben amoldarse al tipo de empresa al que se dirige.
- Debe ser dinámico, es decir, actualizable.

³⁶Indicadores cuantitativos: “*expresan cantidad o frecuencia de un hecho o fenómeno. En nuestro caso: cuantifican el fenómeno de la desigualdad de género. Unidad de medida: número o porcentaje*”. Fuente: Unidad de Igualdad de Género: Rincón Autodidacta. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. «Indicadores de género». Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/cuanti.html>
URL: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/cuanti.html> [26/05/2020]

³⁷Indicadores cualitativos: “*apuntan hacia alguna cualidad del fenómeno de la desigualdad*.” Fuente: Unidad de Igualdad de Género: Rincón Autodidacta. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. «Indicadores de género». Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/cuanti.html>
URL: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/cuanti.html> [26/05/2020]

³⁸Instituto de la Mujer. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Secretaría General de Políticas de Igualdad.

La fase de diagnóstico, además, se divide en procesos: en un primer momento se planifica el trabajo, los recursos que se van a utilizar y la forma en la que se va a llevar a cabo el diagnóstico. Posteriormente, se lleva a cabo la comunicación a la plantilla sobre la ejecución, desarrollo del Plan de Igualdad y su papel en el proceso. Una vez comunicado el inicio del diagnóstico, se recoge información -tanto cuantitativa como cualitativa- en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de la plantilla en especial, y de la empresa en general. Finalmente, se analiza la información recogida desde una perspectiva de género, para la elaboración del informe de resultados del diagnóstico.

El artículo 46.2 LOI es el que regula la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad, que debe ser objeto de negociación colectiva. La negociación colectiva, a este respecto, tiene como finalidad evitar la discriminación entre sexos,³⁹ en donde los trabajadores y las trabajadoras, formen parte libre y responsablemente del acuerdo del contenido del plan de igualdad. Tal y como se ha nombrado anteriormente, un plan de igualdad es el producto de la negociación colectiva, desde la reforma de la LOI por el RD 6/2019, y su principal función se lleva a cabo en la fase de diagnóstico de la empresa a través de la comisión de igualdad.

En los casos en los que no existe representación de legal de las personas trabajadoras, la Ley no prevé ninguna regla específica de cómo debe llevarse a cabo esta negociación, situación que plantea problemas al respecto. No obstante, se intuye que la LOI lo tiene en cuenta cuando en el apartado 2 del artículo 46, establece que “*se elaborará un diagnóstico negociado, «en su caso»*”. Este tema ha resultado objeto de discusiones en la doctrina, al no establecerse de forma expresa cómo se lleva a cabo la fase del diagnóstico en los casos de no existir tal representación. Para dar una posible solución, se necesita, pues, de un desarrollo del mismo, bien por el legislador o por jurisprudencia. Sin embargo, nos podemos amparar y justificar con la jurisprudencia actual. Según la STS 3231/2018, se considera nula de pleno derecho la negociación impuesta unilateralmente por la empresa tras no haberse alcanzado un acuerdo en las negociaciones con la representación de los/las trabajadores/as. No obstante también contiene la misma STS 3231/2018 un apoyo indirecto a la representación unilateral, al establecer como “*circunstancia excepcional para la implementación unilateral*” la ausencia de cualquier tipo de representación.⁴⁰

³⁹ Artículo 22 ET

⁴⁰ Fundamento segundo, punto 3. STS 3231/2018

Por tanto, para llevar a cabo la realización del diagnóstico, debe intervenir, no solo la empresa mediante su compromiso previo, sino que es necesario que la Comisión de Negociadora (siempre que sea posible su creación), participe y colabore para facilitar la integración de medidas de igualdad que se ajusten a las necesidades de la empresa y de su plantilla.

4. Empresa Fustecma

Fusteria Técnica Matas S.L.U (Fustecma), es una empresa cerámica, que nació a finales del año 2001 como fabricante y montadora de expositores cerámicos. Su origen se fundamenta en la carpintería técnica, y actualmente, es un referente en diseño, fabricación ejecución de arquitectura comercial y proyectos *showrooms*⁴¹ cerámicos. Realiza proyectos personalizados a medida para la reforma del hogar y local y *stands*⁴². La empresa dispone de 6.000 m² de naves, donde se encuentra el centro logístico, el taller de madera y de hierro, el *showroom* cerámico y de *retail*⁴³. Dentro del *retail*, se encuentra la gestión de proyectos de diseño de interiores, donde la Fustecma ayuda a otras empresas a aumentar su valor con proyectos integrales de interiorismo, convirtiéndola en un referente de la creación de conceptos emocionales en el ámbito del diseño de interiores tanto de grandes cuentas, de pequeño comercio, de comercio especializado como de productos.

Las principales actividades de la empresa son las reformas de locales y hogares, la venta de producto tanto a grandes como pequeñas empresas y particulares, y el montaje de *stands* y *showrooms*. Además, Fustecma cuenta con una gestión responsable de los residuos y del medio ambiente, creando energías renovables gracias a los campos solares instalados en sus instalaciones y utilizando tableros de madera procedentes de explotaciones sostenibles.

En cuanto a la responsabilidad social, patrocina equipos deportivos como el CD Castellón, Fustecma FS, Nou Bàsquet Femení Castelló i Sendivoros BTT Team, con la finalidad de promover valores de compañerismo, solidaridad y respeto. Además,

⁴¹ *Showroom* (2014) Cambridge Dictionary: "sala de exposición o salón de muestras en la que se anima a la gente a mirar los productos que están a la venta y comprarlos". <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/showroom> [10/06/2020]

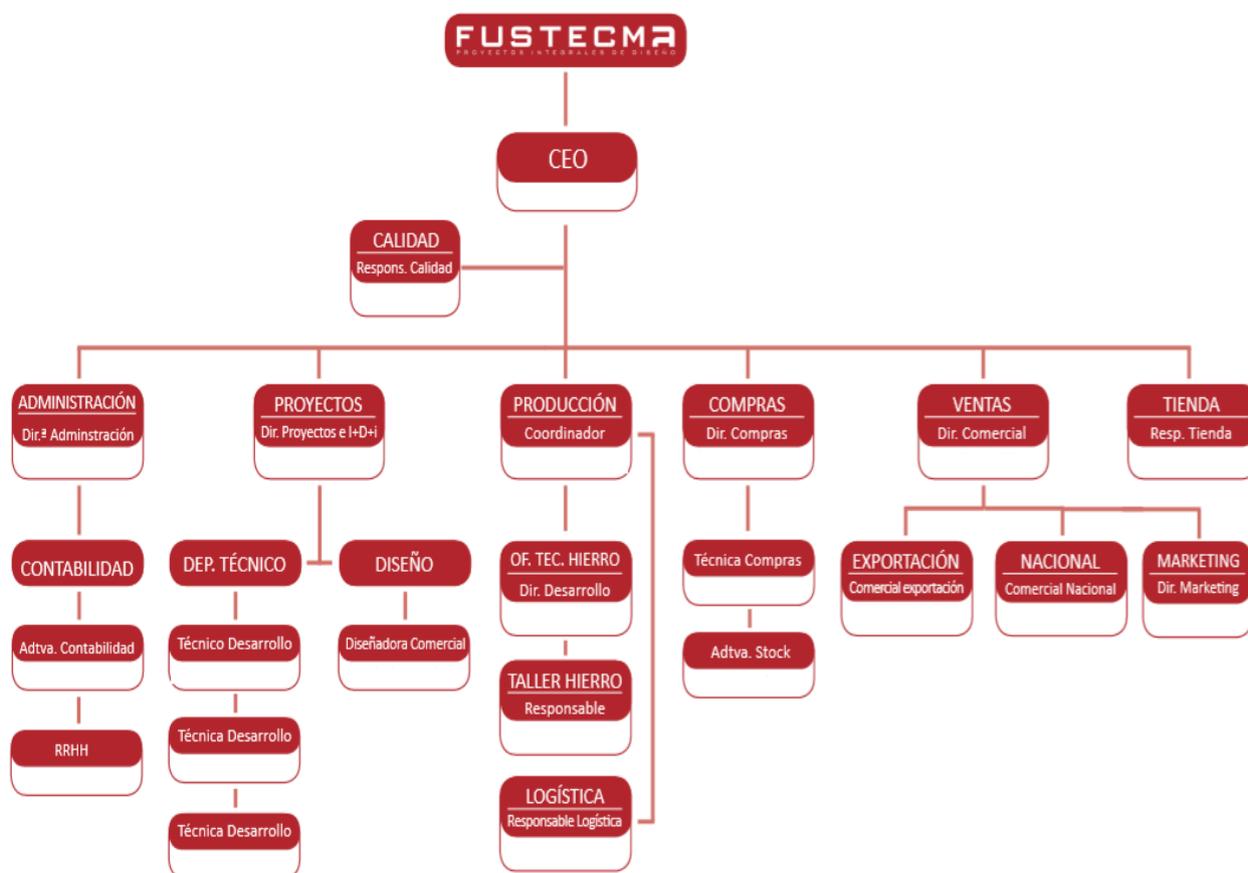
⁴² Estand del ingl. *Stand*: "1. m. Instalación dentro de un mercado o feria, para la exposición o venta de productos". RAE. Asociación de Academias de la Lengua Española. Actualización 2019. RAE. <https://dle.rae.es/estand#RLluJYj> [10/06/2020]

⁴³ *Retail*: "término de lengua inglesa que se emplea para nombrar a la venta minorista. La comercialización de productos al por menor, por lo tanto, constituyen el *retail*". Fuente: Pérez Porto, Julián, Merino, María. 2016. *Definición de retail*. Definición.de: <https://definicion.de/retail/> [10/06/2020]

colabora con la Fundación Síndrome de Bown Castellón, la cual se encarga de la integración e inclusión de personas con esta enfermedad.

En el año 2014 se le reconoce el Premio de Calidad de El Periódico Mediterráneo y en el año 2018 se le otorga el Premio Economía y Empresa de los VI Premios Cope Castellón.

4.1. Organigrama de la empresa



Fuente: Fustecma.

5. La fase diagnóstico sobre la igualdad de trato y de oportunidades en Fustecma.

En el siguiente apartado se desarrolla la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad de la empresa Fustecma. Para ello, en un primer momento, se pone en marcha la planificación del proceso de diagnóstico, de la cual se extraen los objetivos a conseguir, la información que se tiene que analizar, la metodología e instrumentos necesarios para llevarla a cabo, así como los recursos necesarios para el estudio diagnóstico (la plantilla, la dirección de la empresa, y los materiales de recogida y

análisis de la información). Esta fase de diagnóstico permite conocer la realidad de la empresa, detectando los problemas y necesidades, que permitan diseñar un posterior plan de igualdad realista y adaptada a la empresa.

Para dar inicio, y una vez realizada la planificación, es necesario el compromiso por parte de la dirección de la empresa de iniciar la elaboración del diagnóstico. En el caso específico de Fustecma, la realización del diagnóstico de la empresa se lleva a cabo de forma voluntaria, amparado por el artículo 45.5 LOI⁴⁴, ya que es una empresa formada por menos de 50 trabajadores/as y no está obligada por Convenio Colectivo. Además, la empresa se encarga de comunicar a la plantilla que se va a dar inicio al desarrollo del diagnóstico, anunciando cual va a ser su papel en el mismo.

Por otro lado, y dado que la empresa no cuenta con una representación sindical, sino que la representación es unitaria por parte del CEO,⁴⁵ se acuerda crear una Comisión de Igualdad, resultado del cumplimiento del mandato establecido en el artículo 46.2 LOI⁴⁶, para llevar a cabo el diagnóstico negociado. Así, se cumple con el deseo de la Ley del deber de negociar los planes de igualdad regulado en ET siguiendo la lógica dispuesta en los puntos 17⁴⁷ y 18⁴⁸ de la Disposición Adicional Décimo Primera de LO 3/2007. La Comisión de Igualdad de Fustecma participa en la elaboración del diagnóstico de manera más involucrada que el resto de la plantilla, aportando información específica en materia de igualdad de trato de oportunidades en la empresa, aprobando el diagnóstico de situación.

Una vez planificado el trabajo, los recursos y la forma del diagnóstico, obtenido el compromiso de la empresa, formada la Comisión de Igualdad y comunicado a la plantilla el estudio diagnóstico, se pasa a la parte del proceso de recoger la

⁴⁴ Artículo 45.5 LOI *“la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”*

⁴⁵ CEO es el acrónimo de Chief Executive Officer, que en español significa Director Ejecutivo. Sirve para definir a la persona con la más alta responsabilidad dentro de una corporación o empresa. (Giraldo, 2020) [26/08/2020]

⁴⁶ Artículo 46.2 LOI *“con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras...”*

⁴⁷ LO 3/2007. Disposición Adicional Décimo Primera. Diecisiete. *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”*

⁴⁸ LO 3/2007. Disposición Adicional Décimo Primera. Dieciocho *“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas (...).”*

información -tanto cuantitativa como cualitativa- de la empresa. Las técnicas e instrumentos utilizados para la recogida de datos e información son:

- La solicitud a la empresa de la documentación y datos necesarios (Convenio Colectivo, organigrama, evaluaciones de riesgo, listado de trabajadores/as, ofertas de empleo, etc.)
- Entrevista estructurada a la dirección de la empresa.
- Cuestionario para la plantilla⁴⁹.
- Cuestionario para la Comisión de Igualdad⁵⁰.
- Cuestionario para la dirección de la empresa⁵¹.

El objetivo de utilizar las técnicas e instrumentos anteriores es que, a través de la información primaria que proporcionan, puede obtenerse información secundaria de los datos desagregados por sexo, para que contenga, como mínimo, las materias establecidas en el artículo 46.2. LOI y conocer, por un lado, cuáles son las características de la empresa contextualizándola según el sector, actividad, antigüedad, etc., analizando la cultura, valores, misión, responsabilidad social de la empresa, etc., así como conociendo su estructura organizativa y las características de la plantilla, conociendo la distribución por sexo, edad, antigüedad, nivel de formación, condiciones laborales, etc..

Finalmente, se analiza la información recogida desde una perspectiva de género, para la elaboración del informe de resultados del diagnóstico.

La muestra del siguiente estudio diagnóstico está formada por 44 trabajadores/as (5 de los/as cuales pertenecen a la Comisión de Igualdad) y el CEO. De este modo, los datos cuantitativos del estudio se basan en porcentajes a raíz de la contestación del cuestionario del total de la plantilla y del cuestionario de la Comisión de Igualdad de 5 representantes (empleados/as Fustecma).

5.1. Diagnóstico de la igualdad de Fustecma

Los siguientes datos -cualitativos y cuantitativos- han sido extraídos de las siguientes fuentes de información directa: entrevista estructurada a la dirección de la empresa, cuestionario para la plantilla (39 trabajadores/as), cuestionario para la Comisión de Igualdad (5 trabajadores/as), cuestionario para la dirección de la empresa y el II Convenio Colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana.

⁴⁹ Anexo I

⁵⁰ Anexo II

⁵¹ Anexo III

5.1.1. Datos generales de la empresa

Denominación empresa	Fusteria Técnica Matas S.L.U
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Dirección	Polígono Industrial La Vilavella, c/ Moncofa, nº4 (12526, La Vilavella; Castellón)
Teléfono	964 67 42 65
E-mail	info@fustecma.com
Página web	www.fustecma.com
Actividad de la empresa	Reforma del hogar, local comercial, <i>stands</i> de feria, expositores y exposiciones.
Logotipo	

5.1.2. Cultura de la empresa

Fustecma es una empresa integrada en el II Convenio Colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana⁵² (II Convenio Colectivo en adelante), con vigor del 1 de enero 2020 hasta el 31 de diciembre 2021, acordado mediante proceso de negociación colectiva por las entidades descritas en el artículo 1⁵³ del Convenio y complementario al Convenio Estatal de la Madera.

Dentro del Convenio Colectivo, el artículo 7 establece la ilicitud de la discriminación por razón de sexo, y en su Disposición Adicional reconoce la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral mediante los Planes de Igualdad (no modificado por el RD6/2019).

⁵²Resolución de 3 de julio de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana.(80100085012017). Disponible en.

file:///F:/MASTER%20AGENTE%20IGUALDAD/TFM/DOCU.%20FUSTECMA/CONVENIO%20DE%20LA%20MADERA%202019-2021.pdf

⁵³ II Convenio Colectivo. Artículo 1. Partes contratantes y eficacia. “*El presente convenio tiene como partes contratantes por la parte empresarial, a la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana -FEVAMA-, y por la de los trabajadores a la FICA-PV Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT, y a la Federación de la Construcción y Servicios de CC.OO PV, reconociéndose ambas la legitimación, representatividad y capacidad suficiente y necesaria para la plena eficacia del presente convenio, dentro de sus diferentes ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.*”

En cuanto a los objetivos empresariales de Fustecma, destaca “convertirse en un referente dentro del sector cerámico en cuanto a diseño y soluciones, al mismo tiempo que seguir creciendo en el sector del retail y la reforma del hogar y local comercial”(CEO Fustecma). Además, la empresa apuesta por ofrecer un servicio de calidad de ayuda al/la cliente, para que se lleve una experiencia durante el proceso de compra. Fustecma se distingue por dar soluciones expositivas de diseño a medida y proyectos integrales en los que la clientela no se preocupe del más mínimo detalle.

5.1.3. Características y clasificación profesional de la plantilla

La empresa Fustecma cuenta con 44 trabajadores/as y el CEO. La plantilla se clasifica dentro de los departamentos de trabajo de Fustecma según pertenezca a uno de los 7 grupos profesionales del II Convenio Colectivo⁵⁴. Estos departamentos de trabajo en los que se clasifica Fustecma son los siguientes: departamento técnico, departamento de compras, departamento comercial, departamento de administración, departamento de exposición, departamento de marketing, departamento de producción, taller, diseño y exportación.

Los datos que se muestran a continuación son resultado de los cuestionarios realizados a 36 trabajadores y 8 trabajadoras, resultando un total de 44 empleados/as. Fustecma es una empresa masculinizada, donde la concentración de empleados hombres es de un 80% y de empleadas mujeres un 20%. Así pues, existe un diferencial del 60% en favor de los varones, y, por tanto, se aleja de la proporción 40/60 recomendada por la LO 3/2007.

Plantilla Fustecma distribuida por sexo

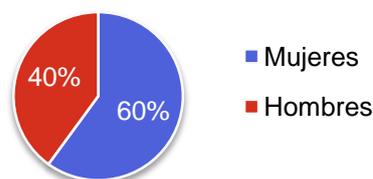
	Hombres	%	Mujeres	%	Total plantilla
Personas	36	80%	8	20%	44

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

La Comisión de Igualdad, se ha constituido por 5 miembros/as de la plantilla con un total de 3 mujeres y 2 hombres. Así la Comisión de Igualdad de Fustecma cuenta con una participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, en la que ninguno de los dos sexos tiene una representación superior al 60% ni inferior al 40%.

⁵⁴ Anexo IV

Composición de la Comisión de Igualdad por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Estudiando la distribución por edad, del total de la plantilla, el 50% tienen entre 36 y 45 años, seguido por un 31% de entre 46 y 55 años, y un 11% tienen más de 55 años. De este modo, se observa que la mayor parte de la plantilla de Fustecma tiene más de 35 años, siendo solo un 8% los/as empleados/as de entre 20 a 35 años.

Edad de la plantilla Fustecma

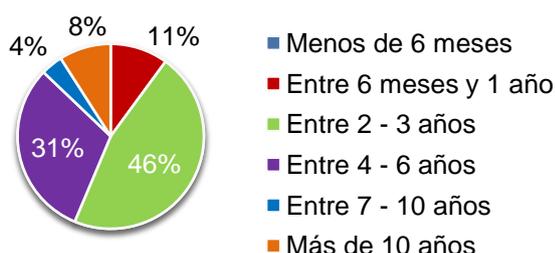
Edad	% Mujeres	% Hombres	Total
Entre 16 – 19 años	0%	0%	0%
Entre 20 – 25 años	0%	4%	4%
Entre 26 – 35 años	4%	0%	4%
Entre 36 - 45 años	11%	39%	50%
Entre 46 – 55 años	10%	21%	31%
Más de 55 años	0%	11%	11%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Las mujeres se concentran, mayoritariamente entre 36 - 45 años (en un 11%), entre 46 - 55 años (en un 10%) y en un 4% entre 26 – 35 años. Del mismo modo, los hombres también se concentran, mayoritariamente, en el tramo de edad de 36 – 45 años (39%), seguido de entre 46 – 55 años (21%), un 11% tiene más de 55 años y un 5% menos de 36 años (4% entre 20 – 25 años y otro 4% entre 26 - 35 años). Se observa ausencia de mujeres en los tramos de edad de 20 – 25 años, y más de 55 años. Por otro lado, se observa ausencia de hombres en el tramo de edad de 26 – 35 años.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, un 81% lleva en la empresa entre 2 y 10 años, solo un 8% llevan en la empresa más de 10 años y un 11% de la plantilla tiene una antigüedad entre 6 meses a 1 año.

Antigüedad de la plantilla de Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Antigüedad de la plantilla por sexo

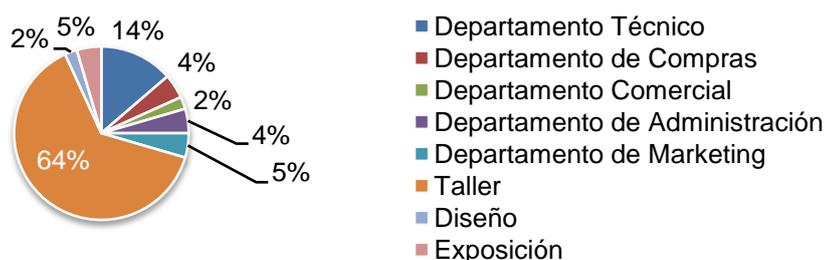
Antigüedad en la empresa	% Mujeres	% Hombres	Total
Menos de 6 meses	0%	0%	0%
Entre 6 meses – 1 año	0%	11%	11%
Entre 2 – 3 años	8%	38%	46%
Entre 4 – 6 años	10%	21%	31%
Entre 7 – 10 años	4%	0%	4%
Más de 10 años	2%	6%	8%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Las mujeres cuentan con el 100% de antigüedad en la empresa en el tramo 7 – 10 años. El 10% de entre 4 – 6 años, el 8% de entre 2 – 3 años y el 2% de más de 10 años. El 100% de las mujeres de la plantilla lleva en la empresa 2 o más años, mientras que un 11% de hombres lleva 1 año o menos.

En cuanto a los departamentos de trabajo de la empresa, la mayoría de la plantilla (64%) pertenece al Taller, seguido de un 14% que trabajan en el Departamento Técnico. El resto de departamentos está formado entre 1 y 3 empleados/as y forman el 2% o 5% del total.

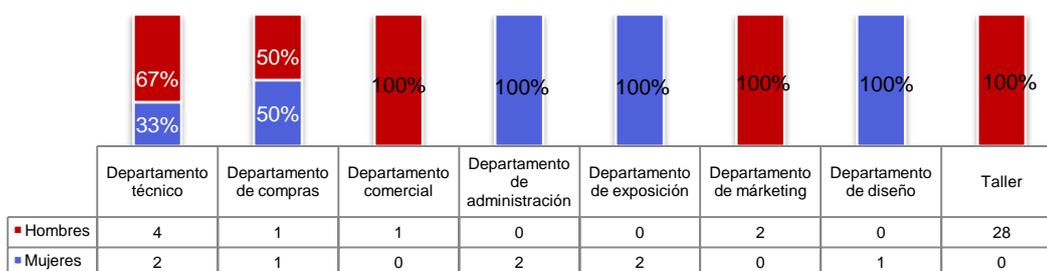
Clasificación por departamentos de Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Se ve conveniente, además, realizar un estudio de estos Departamentos de manera individual. En el Departamento Técnico nos encontramos con 6 personas, de las cuales 2 son mujeres (33%), en el Departamento de Compras hay 2 personas, de las cuales 1 es mujer (50%), en el Departamento de Administración y de Exposición hay dos mujeres en cada uno, por lo que en ambos se componen del 100% de mujeres, en el Departamento de Diseño nos encontramos con 1 mujer la cual forma, también, el 100% del Departamento. En el resto de Departamentos (Comercial, Marketing y Taller) no hay ninguna mujer trabajando, por lo que el 100% de ellos está formado por hombres. La masculinización del sector económico en que trabaja la empresa explica en buena medida la distribución de mujeres y hombres en la organización. Sin embargo, no explica la falta de mujeres en Departamentos como el Comercial o el Marketing, ya que no están relacionados de manera directa con lo que se produce en la empresa.

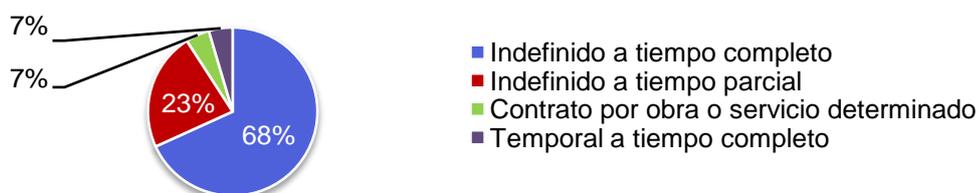
Composición departamentos Fustecma por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

En relación al tipo de contrato de la plantilla, se observa que el 68% tiene un tipo de contrato indefinido a tiempo completo del cual el 12% que tienen este contrato son mujeres. Un 23% de la plantilla tienen un contrato indefinido a tiempo parcial del cual el 7% son mujeres. Por otro lado los contratos temporales a tiempo completo (7%) y para obra o servicio determinado (7%) pertenecen a los hombres.

Tipo de contrato plantilla Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Así pues, del total de mujeres (8) el 63% tiene un contrato indefinido a tiempo completo, mientras que el restante 37% tienen un contrato indefinido a tiempo parcial.

Del total de hombres (36), el 69% tienen un contrato indefinido a tiempo completo, el 19% un contrato indefinido a tiempo parcial, y un 6% pertenece a contratos por obra o servicio determinado y otro 6% de los hombres tiene un contrato temporal a tiempo completo.

Tipo de contrato plantilla por sexo

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido a tiempo completo	5	63%	25	69%
Indefinido a tiempo parcial	3	37%	7	19%
Contrato por obra o servicio determinado	0	0%	2	6%
Temporal a tiempo completo	0	0%	2	6%

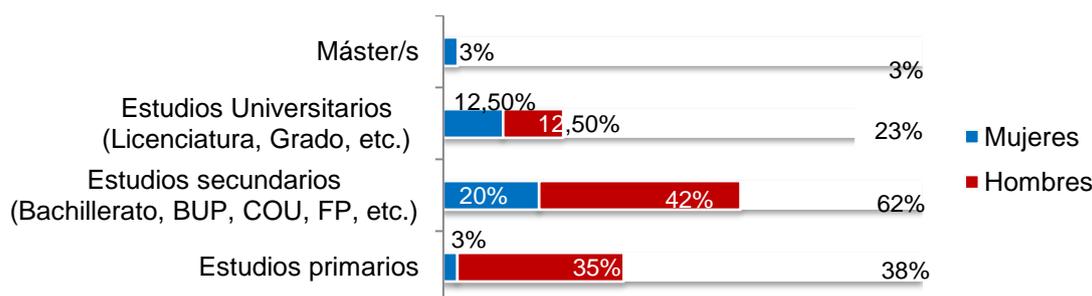
Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Los datos anteriores, no muestran una desigualdad significativa entre mujeres y hombres en cuanto a contratos indefinidos a tiempo completo, no obstante, si existe una diferencia más significativa en los contratos indefinidos a tiempo parcial, donde las mujeres trabajan con este tipo de contrato con un diferencial del 18% respecto a los hombres, pero teniendo en cuenta la escasa presencia de mujeres en la empresa, el tipo de contrato de las empleadas y empleados no indica, en sí, desigualdad entre ambos sexos.

En cuanto al nivel de estudios de la plantilla de Fustecma, el 100% de la plantilla tiene los estudios primarios básicos. Del 100%, un 38% solo posee estudios primarios, por lo que el 68% tiene, además, estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.). De este 68%, un 23% posee estudios universitarios (Licenciatura, Grado, etc.) y solo 1 persona (3%) persona tiene máster/s.

Disgregado por sexo, del 62% con estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.), el 20% son mujeres y el 42% son hombres. Del 23% con estudios universitarios (Licenciatura, Grado, etc.), la mitad (12,5%) son mujeres y la otra mitad (12,5%) son hombres, mientras que la única persona en la empresa que posee máster/s (3%) es una mujer.

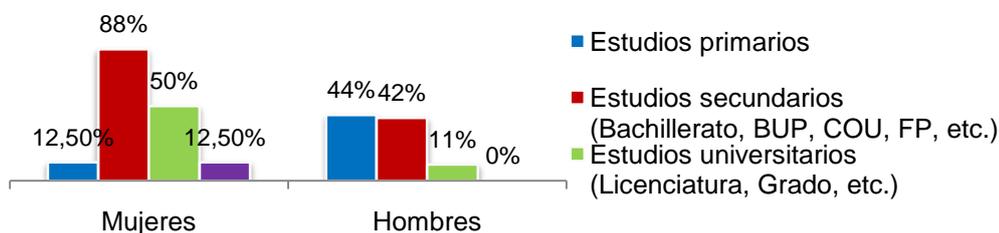
Nivel de estudios plantilla Fustecma por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma

De este modo, y teniendo en cuenta la escasa presencia de mujeres en la empresa (8), tienen un nivel de estudios superior a los hombres, ya que un 88% tienen estudios secundarios y un 50% tienen estudios universitarios, siendo, además 1 mujer la única con estudios de máster en Fustecma y otra mujer que solo posee estudios primarios. Por otro lado, del total de hombres, el 44% solo tiene estudios primarios, el 42% del total posee estudios secundarios, solo el 11% tienen estudios universitarios y ninguno con máster/s.

Nivel de estudios plantilla Fustecma y por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma

5.1.3.1. Infrarepresentación femenina

Las mujeres solo forman el 20% del total de la plantilla de Fustecma. La mayor parte de ellas tienen entre 36 y 45 años de edad, y una antigüedad en la empresa de entre 2 y 10 años.

Su presencia en los departamentos de trabajo se centra, mayoritariamente, en el departamento técnico, el departamento de compras, el departamento de administración, el departamento de exposición (tienda) y el departamento de diseño, no habiendo presencia de mujeres en el taller y ni en el resto de departamentos. Así pues, y dentro de cada departamento, las mujeres ocupan el 20% del departamento técnico, el 67% del departamento de compras y el 100% de los departamentos de administración, exposición y diseño. De este modo se observa que existen 4

departamentos feminizados y 3 en los que no se presencian hombres (departamento de administración, exposición y diseño), 6 departamentos masculinizados y 5 en los que no hay ninguna mujer (departamento comercial, de marketing, de producción, exportación y taller).

Es clave analizar su presencia en los distintos departamentos, para entender qué puestos y funciones desempeñan las mujeres en la empresa, para determinar las posibles diferencias que determinan sesgos o segregación horizontal y vertical. Así pues, el departamento que más empleados/as tiene la empresa es el taller, con un 44% del total de la plantilla, el cual se encuentra fuertemente masculinizado, resaltando la segregación horizontal que dificulta a las mujeres el acceso al sector de la actividad de madera al que pertenece la empresa, debido a la persistencia de roles sexistas que relacionan aptitudes, conocimientos y capacidades para desarrollar este puesto de trabajo, a atributos masculinos.

Además, también se observa como las mujeres se ven más afacetadas por la segregación vertical, ocupando menos puestos de responsabilidad que los hombres. Analizando el organigrama de Fustecma, observamos que la distribución de la plantilla en función de los puestos de responsabilidad que desempeñan, por sexo, es la siguiente: de 10 puestos de responsabilidad las mujeres ocupan 2 (20%); 1 mujer (10%) es responsable de tienda y 1 mujer (10%) es la directora de administración. Por otro lado los hombres ocupan el 80% de los puestos de responsabilidad siguientes (1 hombre por puesto de responsabilidad): responsable de calidad, director de Proyectos el+D+i, coordinador de producción, director de desarrollo oficina técnica de hierro, responsable logística, director de compras, director comercial y director de marketing. En general, los puestos de mayor responsabilidad de la empresa están ocupados por hombres, no obstante, hay dos mujeres que ejercen responsabilidad en la empresa en la administración y en tienda. La propia LO 3/2007 dedica especial atención al fomento de presencia o composición equilibrada, entendiendo así que la presencia de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad esté equilibrada, es decir, no superen el 60% ni sea inferior al 40%. En este sentido, Fustecma cuenta con un 20% de mujeres que tienen un cargo de responsabilidad, frente a un 80% de hombres, lo que diferencia un 60% a favor de los hombres. Por otro lado, y teniendo en cuenta la escasa presencia de mujeres en la empresa, del total de hombres (36), un 22% poseen un cargo responsable, mientras que del total de mujeres (8), un 25% ejercen el cargo responsable. Así pues, se observa que en general, las mujeres siguen manteniendo menos cargos de responsabilidad que los hombres aún con un porcentaje de estudios superiores que los hombres, no obstante y en relación con la cantidad de mujeres y

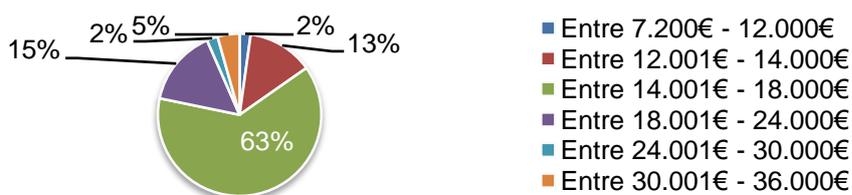
hombres que trabajan en la empresa, el porcentaje de responsabilidad es más elevado en las mujeres.

5.1.4. Auditoría salarial

La auditoría salarial de Fustecma va a permitir conocer, mediante datos objetivos, tanto de la dirección de la empresa como de la plantilla, cualquier posible diferencia salarial que proceda de situaciones de discriminación, tanto en el salario (por nivel jerárquico) como en complementos o beneficio de pagas extra.

La política retributiva está determinada por el Convenio Colectivo, en concreto en el Capítulo X: *Retribuciones.*, donde se especifica que “*la cuantía del salario base es la que se especifica por cada uno de los grupos profesionales en la respectiva columna de la tabla salarial*”⁵⁵, (artículo 56 Convenio Colectivo). En el siguiente estudio, se toma la decisión de empezar por la banda salarial de 7.200 € y hasta la banda salarial de 36.000€, ya que no se ha observado que ningún/a empleado/a tenga un salario bruto distinto al que se incluye entre los anteriores rangos. De este modo, la mayoría de los/as empleados/as (63%) reciben un salario de entre 14.001€ - 18.000€, seguido por un 15% que percibe entre 18.001 – 24.000€. Un 13% de la plantilla recibe entre 12.001 – 14.000€ anuales, mientras que solo un 2% recibe menos de 12.001€, otro 2% tiene un salario de entre 24.001€ - 30.000€ anuales y un 5% tiene un salario bruto de más de 30.000€ anuales.

Salario bruto anual plantilla Fustecma

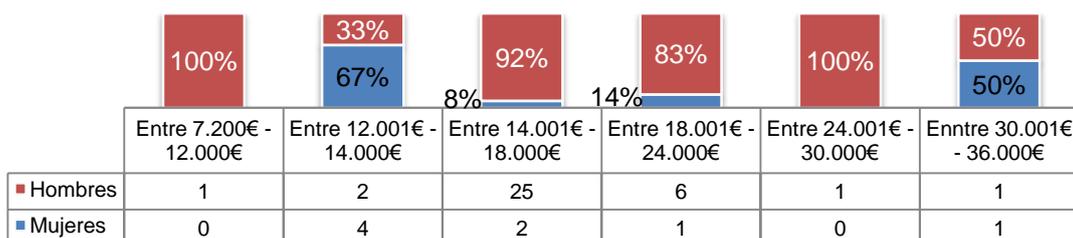


Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

En cuanto a la distinción por sexo, en mayor medida (67%), las mujeres perciben un salario de entre 12.001€ - 14.000€, seguido de un salario entre 14.001€ - 18.000€ (8%) mientras que la mayor parte de los hombres tienen un salario bruto anual de entre 14.001€ - 18.000€ (92%), seguido de un salario de entre 18.001€ - 24.000€ anuales (83%). No obstante, se observa que las personas que perciben un salario de entre 30.001€ - 36.000€ corresponde a 1 mujer (50%) y a 1 hombre (50%).

⁵⁵ Anexo V

Salario bruto plantilla Fustecma por sexo

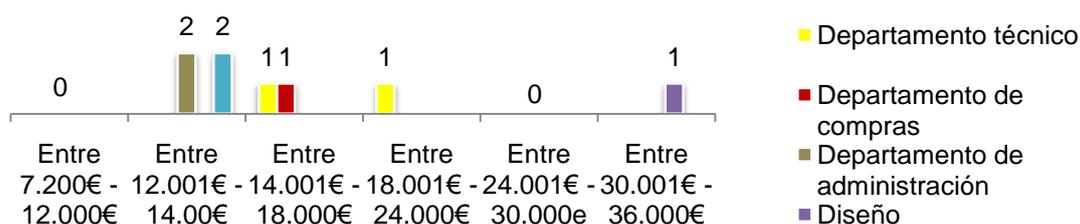


Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

El salario viene regulado en la Disposición Final⁵⁶ del II Convenio Colectivo, dependiendo del grupo profesional y departamento al que pertenece cada empleado/a, así como la jerarquía y/o responsabilidad que tiene dentro de la empresa, y las horas del contrato.

De este modo, de las 4 mujeres que perciben entre 12.001€ - 14.000€, dos pertenecen al departamento comercial y las dos restantes al departamento de exposición. Ambos departamentos están formados por un 100% de mujeres. Por otro lado, de las 2 mujeres que reciben un salario bruto anual de entre 14.001€ - 18.000€, una pertenece al departamento de compras y la otra al departamento técnico. 1 mujer del departamento técnico es la que cobra entre 18.001€ - 24.000€ y la mujer que pertenece al departamento de diseño recibe un salario entre 30.001€ - 36.000€ anuales.

Salario bruto de mujeres por departamento



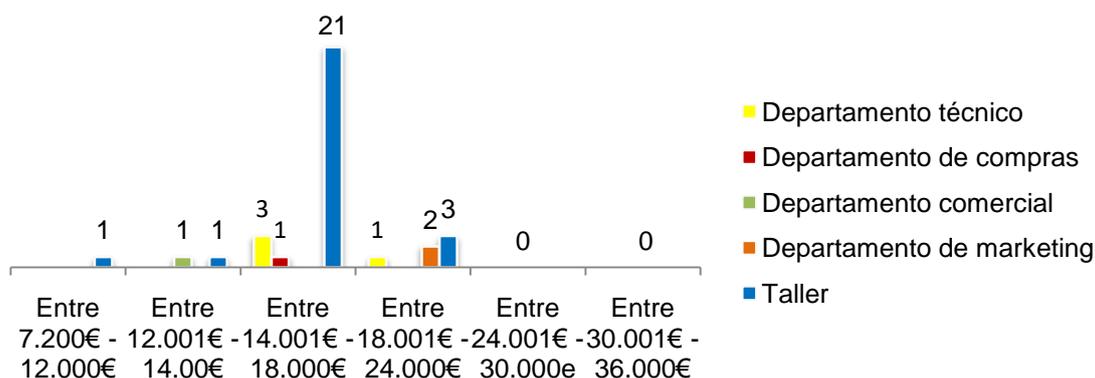
Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Comparado con los hombres, 3 de los 4 que forman el departamento técnico reciben entre 14.001€ - 18.000€ y el restante entre 18.001€ - 24.000€. El empleado que pertenece al departamento de compras, al igual que su compañera, cobra entre 14.001€ - 18.000€ brutos anuales. La mayor parte del salario de entre 14.001€ -

⁵⁶ Aparece en el Anexo V

18.000€ de los hombres, lo reciben los empleados del taller. Así pues, teniendo en cuenta la clasificación por departamentos, el salario percibido, y la poca presencia femenina en la empresa, no se puede resolver con la existencia de una diferencia salarial importante, ya el salario bruto guarda relación tanto con la categoría profesional, el departamento y la responsabilidad de cada empleado/a.

Salario bruto de hombres por departamento



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

En relación a las pagas extraordinarias de verano (se percibe del 1 de enero al 30 de junio) y Navidad (se percibe del 1 de julio al 31 de diciembre), el 100% de la plantilla las recibe, tal y como establece el artículo 63⁵⁷ del II Convenio Colectivo. Por otro lado, el 27% de la plantilla admite si recibir algún complemento salarial, mientras que el 73% no recibe ningún tipo de complemento salarial. De entre los complementos salariales, la empresa cuenta con el plus convenio⁵⁸ (regulado en el artículo 26 y 57 del II Convenio Colectivo) y el complemento a bruto.

⁵⁷ Artículo 63. Pagas extraordinarias

“Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La Paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

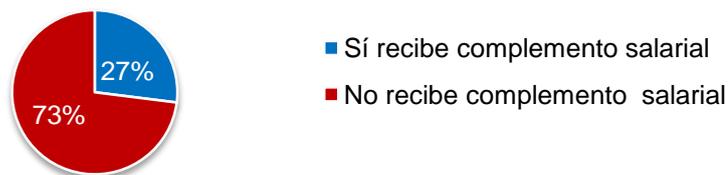
La Paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas es de 32,5 días de salario base, incrementada, en el caso en que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas en que, por acuerdo entre las partes, se decida hacer efectivo el importe de las pagas extraordinarias previstas en este artículo de forma prorrateada en las doce mensualidades del convenio, darán cumplimiento a este acuerdo mediante el abono mensual de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna prorrateo pagas de la tabla salarial que como anexo se incluye en el presente convenio”.

⁵⁸ Aparece reflejado en el Anexo VI.

Complemento salarial Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

El 100% de la plantilla que si recibe compensación salarial son hombres que pertenecen al departamento comercial y al taller, acordado en los contratos de cada trabajador.

La empresa no cuenta con horas extra ni contempla el Registro Salarial⁵⁹ en su programa informático.

5.1.5. Selección y contratación

Según establece el artículo 29⁶⁰ del Convenio colectivo, la empresa puede realizar las pruebas de selección que considere necesarias, para la futura contratación del/de la empleado/a. De manera específica Fustecma, inicia procesos de selección y contratación, en la mayoría de los casos, por necesidades de producción según la estacionalidad del negocio. Así pues, se necesita de mayor producción, y con ello, mayor contratación de personal en montajes de stands para ferias. Esta contratación se lleva a cabo mediante el método de selección entrevista, en donde se valoran, principalmente, los conocimientos técnicos y la experiencia. De manera general, las características que busca la empresa para su plantilla son: idiomas, ambición, compromiso e implicación, trabajo en equipo, actitud positiva, que sea productivo/a y polifacético/a.

El sistema de publicación de vacantes para la selección y contratación de personal, la realizan por distintos medios: página web Fustecma (www.fustecma.com), redes sociales, *LinkedIn*, *Twitter*, *Facebook* e *InfoJobs*. En cuanto al lenguaje utilizado en sus publicaciones de ofertas de empleo, a excepción del medio «página web» que

59 Regulado en el artículo 28.2 del ET

60 II Convenio colectivo. Artículo 29. Pruebas de aptitud. "Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar".

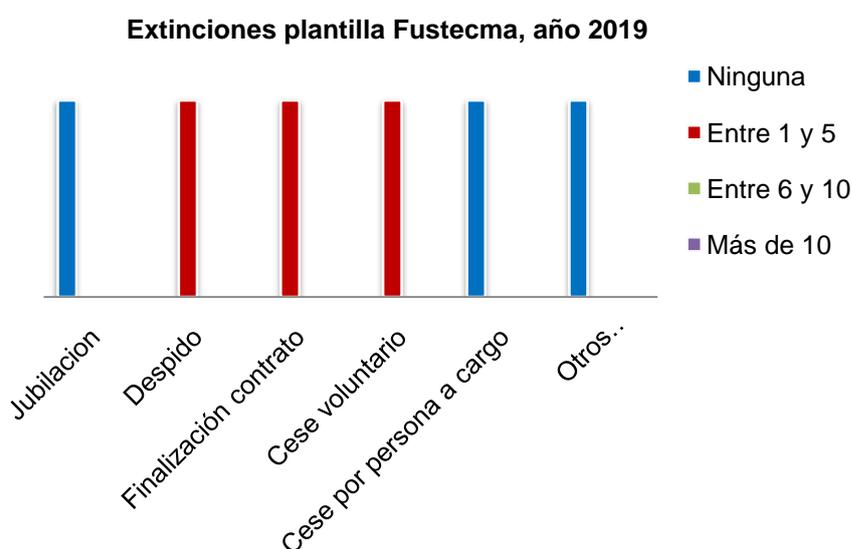
utiliza un lenguaje neutro, no se tienen en cuenta el uso de lenguaje sexista, utilizando el masculino genérico para la búsqueda y descripción del personal que se busca⁶¹.

El 100% de los/as empleados/as han sido seleccionados y contratados de manera directa a través de la plataforma de la página web Fustecma⁶² (www.fustecma.com).

Ningún hombre ni ninguna mujer han sido contratados/as en el año 2019 en ningún departamento ni grupo profesional de la empresa.

5.1.6. Extinciones y suspensiones

En relación a las extinciones⁶³ o bajas definitivas del año 2019, Fustecma realizó entre 1 y 5 despidos, finalizaciones de contrato y cese voluntario. De ellas, el 100% han sido hombres. Por el contrario, no hubo ninguna baja definitiva por jubilación, cese por persona a cargo u otros como muerte, incapacidad, etc.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

No obstante, y aunque la mayoría de la plantilla (73%) tampoco ha sufrido ningún tipo de suspensión⁶⁴ o baja temporal, el 27% si ha sufrido alguna de las siguientes bajas temporales: incapacidad temporal (6%), accidente de trabajo (11%), paternidad (4%), y reducción de jornada por motivos familiares (6%). El 100% de estas suspensiones temporales han sido de hombres.

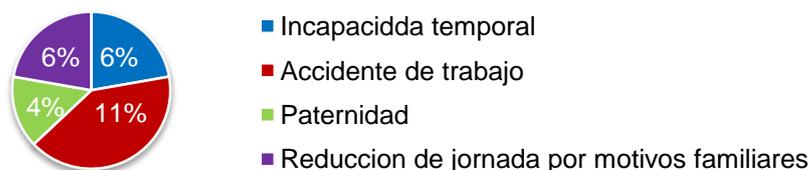
⁶¹Anexo VI

⁶²Anexo VII

⁶³Reguladas en el artículo 49 del ET

⁶⁴Reguladas en los artículos 45 a 48 del ET

Suspensiones de trabajo plantilla Fustecma 2019



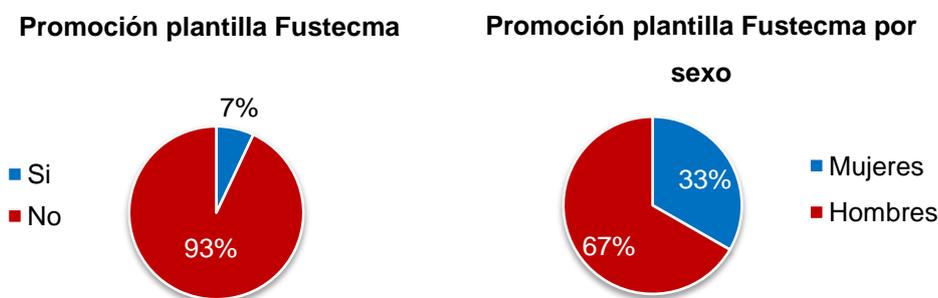
Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Por otro lado, ningún/a empleado/a ha tomado alguna excedencia de las reguladas en el artículo 46 del ET el año 2019.

5.1.7. Promoción profesional

En Fustecma si se llevan a cabo procesos de promoción internos, aunque no se comunica al personal la existencia de vacantes de promoción, sino que se accede a dicha promoción interna por elección de la empresa de acuerdo distintos criterios internos. El tipo de promoción que siempre se lleva a cabo es el cambio de categoría profesional con promoción salarial, en la cual se valoran, además de la clasificación del grupo profesional, se tienen en cuenta otros factores como: los conocimientos (formación y experiencia), la iniciativa/autonomía, la complejidad (dificultad del trabajo, habilidades especiales y ambiente de trabajo), la responsabilidad y el mando (planificación, organización, control y dirección)⁶⁵

En relación a la promoción profesional regulada en el artículo 24.2 del ET, los criterios y sistemas que se utilicen para la promoción, deben tener como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa entre hombres y mujeres. Así pues, en Fustecma el año 2019, el 7% (1 mujer y 2 hombres) de la plantilla indica haber promocionado por cambio de categoría o puesto, con promoción salarial y habiendo recibido formación completa ligada directamente con la promoción.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

⁶⁵ Artículo 38 II Convenio colectivo

5.1.8. Formación

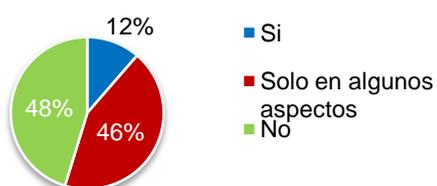
La formación básica y el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar las funciones de los puestos de trabajo de Fustecma, son las exigencias mínimas necesarias en Fustecma. No obstante, y de acuerdo con las funciones que realizan los/as trabajadores/as los/las determina a un grupo profesional, para lo que la empresa cuenta con unos requisitos de conocimiento especializados.

De acuerdo con el artículo 95 del II Convenio colectivo, Fustecma tiene el deber de garantizar que todo su personal reciba formación básica general en prevención, específica por oficios, y toda aquella que se indica en el Anexo IV del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

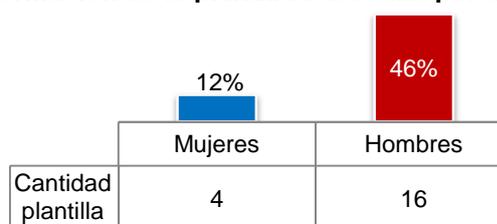
La formación que lleva a cabo Fustecma con toda la plantilla, es el curso en Prevención y Riesgos Laborales cuando un/una trabajador/a se incorpora a trabajar, tal y como regula el artículo 19 de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, la cual debe estar centrada en el puesto de trabajo o función de cada departamento y grupo profesional. Además, Fustecma imparte siempre cursos de formación de especialización técnica para aquellos puestos o departamentos que lo requieran, y de manera ocasional, imparte formación de desarrollo de carrera (formación para otra categoría o puesto de trabajo) y formación genérica (idiomas, informática, etc.). Por el contrario, no se imparte en la empresa formación transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, etc.).

Cuando un/una trabajador/a se incorpora a trabajar se lleva a cabo un curso en Prevención y Riesgos Laborales. Así pues el 100% de la plantilla de Fustecma lleva a cabo esta formación. No obstante y en cuanto a formación posterior, el 12% de la plantilla si ha recibido formación, el 46% admite haber recibido formación solo en algunos aspectos y el 48% no ha recibido formación. Del 58% que si ha realizado algún tipo de formación, el 12% son mujeres, mientras que el 46% son hombres

Formación plantilla Fustecma



Formación de la plantilla Fustecma por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

No obstante, teniendo en cuenta que la plantilla está formada por 8 mujeres y 36 hombres, del total de mujeres, la mitad (50%) sí ha recibido formación o solo en algunos aspectos, mientras que del total de hombres, solamente el 44% si han recibido formación o solo en algunos aspectos dentro de la empresa.

Diferencial formación plantilla Fustecma por sexo

	Mujeres	Hombres
■ No reciben formación	4	20
■ Sí reciben formación	4	16

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

La formación que se imparte o se ha impartido en Fustecma es la siguiente: especialización técnica, formación genérica (idiomas, informática, etc.), instalación de elementos de carpintería y mueble, recurso preventivo⁶⁶, conducción de carretillas y primeros auxilios.

Del 12% de las personas que sí reciben o han recibido formación en la empresa, el 12% realiza o ha realizado algún curso formativo de especialización técnica. De este 12%, 3 (7%) son mujeres y 2(5%) son hombres.

Formación de la plantilla Fustecma. por sexo

	Especialización técnica
■ Mujeres	3
■ Hombres	2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

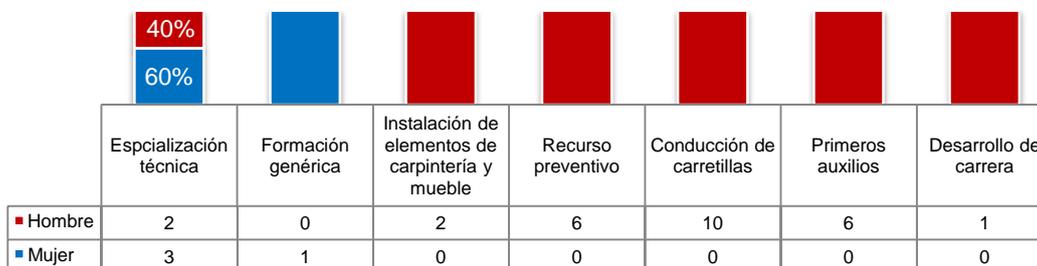
Por otro lado, del 46% de la plantilla que recibe o ha recibido formación solo en algunos aspectos, han realizado el resto de cursos formativos: formación genérica (idiomas, informática, etc.), instalación de elementos de carpintería y mueble, recurso preventivo, conducción de carretillas y primeros auxilios.⁶⁷ Por sexo, el 2% es mujer y el 40% son hombres. La mujer que ha recibido formación solo en alguna ocasión, ha llevado a cabo formación genérica, 10 empleados se han formado en conducción de

⁶⁶ De obligatoriedad por el artículo 32 bis de Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

⁶⁷ En esta ocasión la plantilla puede haber realizado más de un curso formativo por lo que la suma de las cantidades numéricas no resultará el total de personas.

carretillas, 6 en recurso preventivo, 6 en primeros auxilios, 1 en desarrollo de carrera y 2 en instalación de elementos de carpintería y mueble.

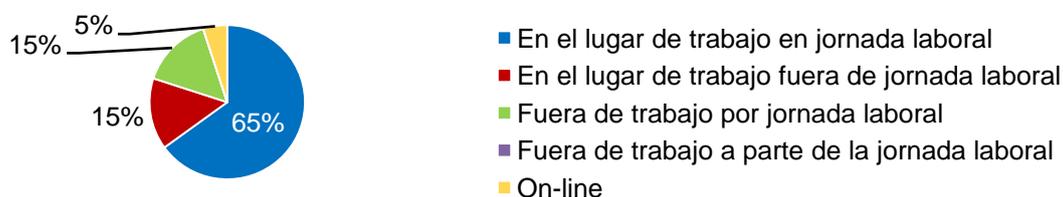
Formación solo en ocasiones de la plantilla Fustecma, por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

En cuanto al lugar donde se lleva a cabo esta formación del 100% de la plantilla que han realizado algún tipo de curso de formación (20 empleados/as), de forma general, el 65% lo ha realizado en el lugar de trabajo en jornada laboral, un 15% en el lugar de trabajo fuera de la jornada laboral, otro 15% fuera del trabajo por jornada laboral y un 5% on-line.

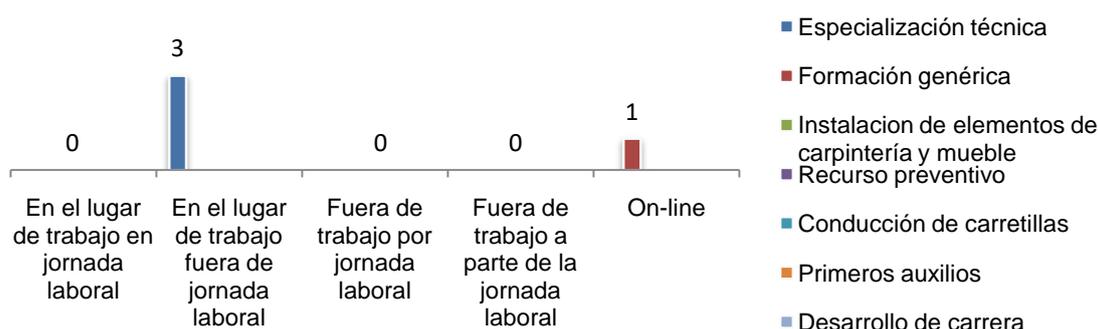
Lugar de realización de la formación de Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Desagregado por sexo, el total de cursos de formación en el lugar de trabajo fuera de jornada laboral y on-line, han sido realizados 100% por mujeres. La formación que las mujeres (3) han realizado en el lugar de trabajo fuera de jornada laboral es la especialización técnica mientras que la mujer que ha realizado formación genérica (idiomas, informática, etc.) ha sido impartida de forma on-line.

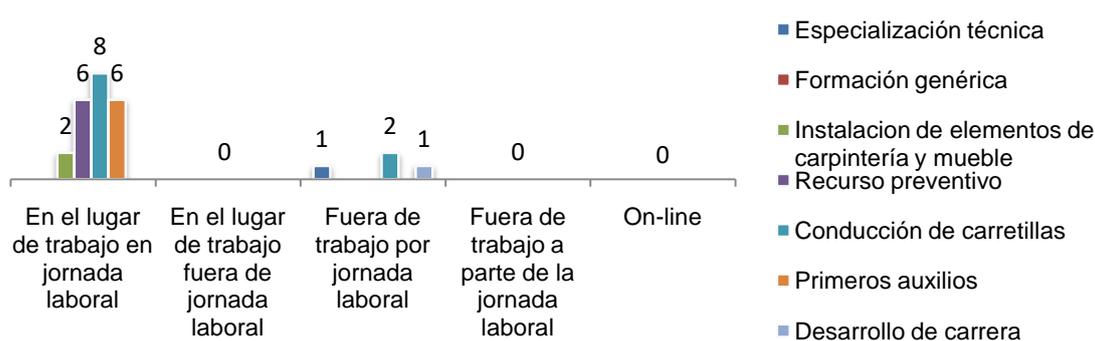
Formación de mujeres de Fustecma por tipo de formación y lugar de realización



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma

Los hombres han llevado a cabo su formación en el lugar de trabajo en jornada laboral y/o fuera del trabajo por jornada laboral. 8 de los 10 hombres que han hecho el curso de conducción de carretillas han realizado la formación en el lugar de trabajo en jornada laboral y el resto (2) fuera del trabajo por jornada laboral. El total de la plantilla que ha realizado formación de recurso preventivo (6), de primeros auxilios (6), y de instalación de elementos de carpintería y mueble (2), los han llevado a cabo en el lugar de trabajo en jornada laboral. El empleado que ha recibido formación de desarrollo de carrera (formación para otra categoría o puesto de trabajo) la ha realizado fuera del trabajo por horario laboral y el otro empleado que ha recibido formación de especialización técnica la ha impartido en el lugar de trabajo en jornada laboral.

Formación de hombres de Fustecma por tipo de formación y lugar de realización



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma

Ambas gráficas anteriores muestran que solo las mujeres han utilizado la modalidad on-line, de igual modo que solo ellas han realizado la formación en el lugar de trabajo fuera de jornada laboral, mientras que la mayoría de los hombres han recibido la formación en el lugar de trabajo en jornada laboral. En este sentido se observa un

desequilibrio en la cantidad de horas y/o esfuerzo que ha de suponer para las mujeres su formación ya que, mayoritariamente se les ofrece fuera de jornada laboral.

Por departamentos, del total de hombres que si ha recibido formación o solo en ocasiones (20), el 88% pertenecen al taller, el 6% al departamento técnico y otro 6% al departamento comercial. Del total de mujeres (4), dos pertenecen al departamento técnico, una al departamento de administración y otra al departamento de compras.

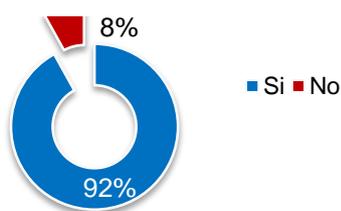
En la empresa no se ha impartido formación interna en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

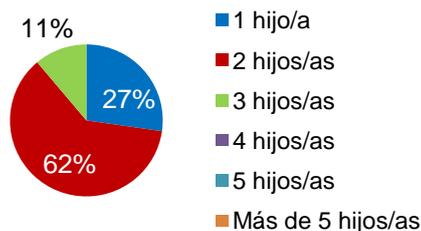
La corresponsabilidad es la responsabilidad compartida de una situación y/o actuación entre dos o más personas, que tiene la finalidad de implicar tanto a hombres como mujeres en las tareas de mantenimiento del hogar y el cuidado de los/las hijos/as (Mujeres en Galicia, s.f.). Este apartado se encuentra regulado en El artículo 34.8 del ET, y ha sido modificado por el RD 6/2019, consagrando la corresponsabilidad como un derecho de todas las personas trabajadoras, dando la oportunidad a hombre y mujeres de disfrutar de las políticas y medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar que la normativa contempla. En este sentido, Fustecma ofrece la misma información y oportunidades de conciliación, tanto a los hombres como a las mujeres que trabajan en la empresa, ofreciendo, principalmente, los siguientes mecanismos que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla: horarios intensivos, reducción de jornada, flexibilidad de horarios y aplicación de permisos de maternidad/paternidad.

La plantilla de Fustecma, en un 92% si tiene hijos/as, mientras que solo el 8% (4 empleados/as) no tienen hijos/as. Del total de la plantilla con hijos/as, un 62% tiene un número de 2 hijos/as, un 27% tiene 1 hijo/a y un 11% tiene 3 hijos/as.

Hijos/as en la plantilla Fustecma

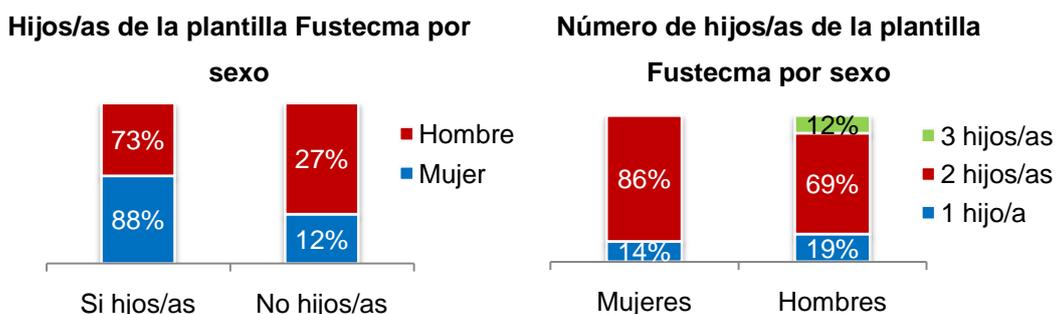


Número de hijos/as plantilla Fustecma



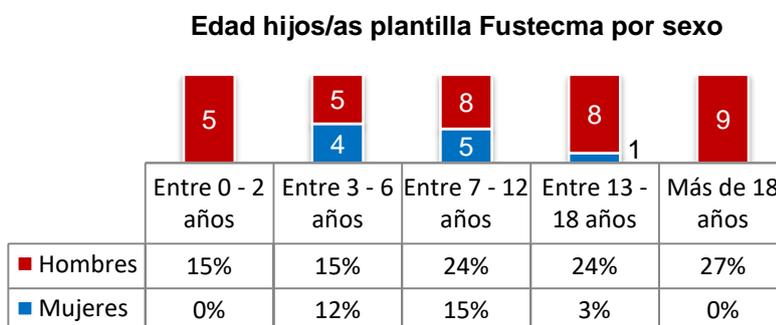
Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Desagregado por sexo, del total de mujeres (8) solo 1 no tiene hijos/as (12%), mientras que del total de los trabajadores hombres (36), el 73% si tiene hijos/as (26) y el 27% no. En cuanto a la cantidad de hijos/as, desagregado por sexo, el 14% de las mujeres tienen 1 hijo/a y el 86% restante tiene 2 hijos/as. Por otro lado, el 12% de los hombres con hijos/as, tiene 3 hijos/as, el 19% tiene 1 hijo/a, mientras que el 69% tiene 2 hijos/as.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Por edades, del total de los/as hijos/as de la plantilla de Fustecma el 20% tienen entre 0 y 2 años, el 27% tienen entre 3 y 6 años, el 39% tienen entre 7 y 12 años, un 27% tiene entre 13 y 18 años y el 27% tiene hijos/as mayores de 18 años. Así pues, un 81% de los/as hijos/as son menores de 12 años⁶⁸. De este modo, del total de la plantilla que tiene hijos/as entre 0-2 años (20%), son empleados hombres, del 27% de hijos/as entre 3 y 6 años pertenece el 12% a mujeres y el 22% a hombres, del 39% de hijos/as entre 7 y 12 años, el 15% son de mujeres y el 24% pertenecen a los hombres, del 27% de hijos/as de entre 13 y 18 años el 3% son de mujeres, mientras que la mayor parte (24%) son hijos/as de hombres y finalmente, el 39% de hijos/as de más de 18 años pertenecen a hombres.

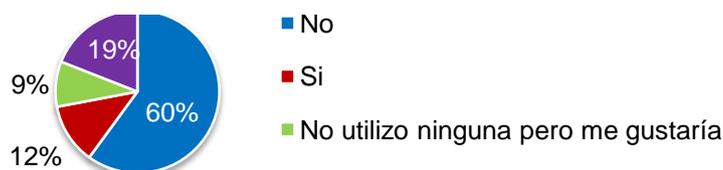


Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

68 Como establece el artículo 37 del ET, hasta los 12 años los/as trabajadores/as pueden optar a la reducción de jornada por guarda legal, para el cuidado de personas discapacitadas a cargo del trabajador/a, así como de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, un 60% de la plantilla afirma no utilizar ninguna de las medidas reguladas en el ET, un 12% admite si utilizar alguna medida de conciliación, un 9% no utiliza ninguna pero le gustaría, mientras que un 19% admite no tener información sobre ellas.

Utilización de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla Fustecma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Las personas que sí utilizan las medidas de conciliación solo son mujeres. De la totalidad de mujeres que sí tienen hijos/as (7), 4 utilizan alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que tienen hijos/as menores de 12 años. Las medidas de conciliación que utilizan son: flexibilidad horaria, horario intensivo y reducción de jornada por guarda legal. Estas medidas permiten conciliar de manera más sencilla el trabajo con las responsabilidades familiares y personales. No obstante, la Ley ofrece los mismos derechos a mujeres y hombres, sin embargo son las mujeres las que, de manera más significativa, siguen conciliando el ámbito laboral con el personal y familiar. Ningún hombre de la empresa utiliza ningún tipo de medida de conciliación, no obstante, el 9% que no utiliza ninguna pero le gustaría, son hombres.

Tipo de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla Fustecma

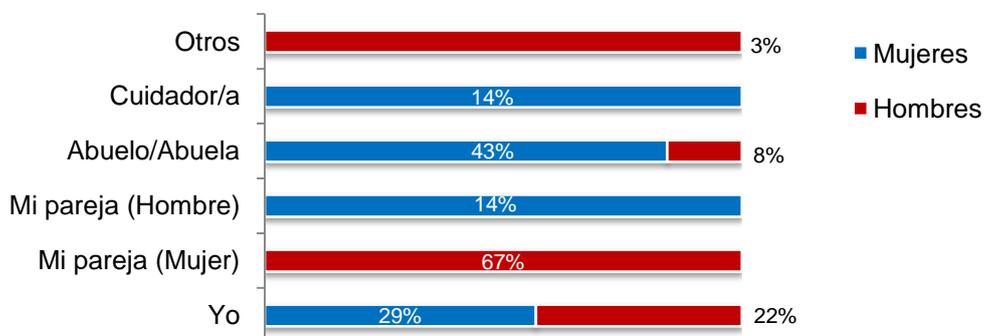


Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

En cuanto a quién es responsable de la atención de los/as hijos/as menores fuera de horario escolar, en las mujeres se observa que en un 29% se ocupan ellas de la atención de sus hijos/as, en un 14% es su pareja (hombre), el 43% son los/as abuelos/as los/as responsables del cuidado de los/as nietos/as y otro 14% tienen cuidador/a. Por otra parte, en los hombres se observa que en un 22% son ellos los que se ocupan de sus hijos/as fuera de horario escolar, un 67% responde que es su pareja

(mujer) la responsable de su atención, un 8% responde que son los/as abuelos/as, mientras que el 3% restante responde en “otros” que tiene hijos/as mayores y autosuficientes.

Cuidado de los hijos/as fuera del horario escolar por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Así pues, en un 60% son las mujeres las que se ocupan de los hijos/as cuando están fuera del horario escolar mientras que en un 20% son los hombres responsables de su cuidado. En un 16% son los/as abuelos/as los/as que se encargan de los/as nietos/as, mientras que un 4% tiene un/a cuidador/a.

Cuidado de los hijos/as fuera del horario escolar por sexo

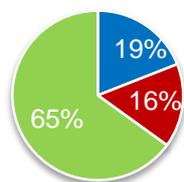


Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Por otra parte, el 19% de la plantilla tiene personas dependientes a cargo y el 16% las tiene solo en ocasiones. Del 19% de empleados/as que si tienen personas dependientes a cargo el 15% son mujeres y el 4% son hombres, y del 16% de empleados/as que tienen personas dependientes a cargo solo en ocasiones, la mitad (8%) son mujeres y la otra mitad (8%) son hombres.

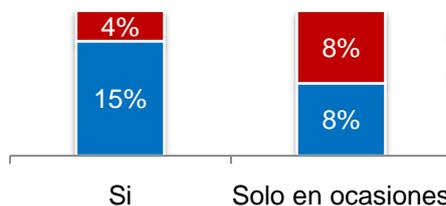
Personas dependientes a cargo plantilla Fustecma

■ Sí ■ Solo en ocasiones ■ No



Personas dependientes a cargo de la plantilla Fustecma, por sexo

■ Hombres
■ Mujeres



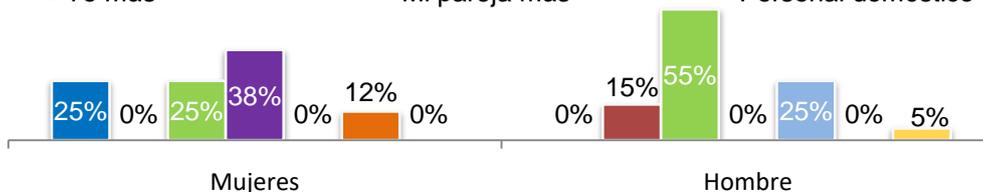
Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Como se observa, las mujeres siguen siendo (para la sociedad en general) las principales personas para el cuidado de hijos/as, mayores y personas dependientes.

Relacionado con las tareas domésticas y del hogar del total de mujeres de la empresa el 25 % admite realizarlas ella, únicamente, otro 25% reparten las tareas domésticas y del hogar por igual, un 38% realiza esas tareas con su pareja, aunque ella más y un 12% tiene personal doméstico. Por otra parte, del total de hombres de la empresa, el 15% afirma que las tareas domésticas y del hogar las lleva a cabo su pareja, únicamente, un 55% las reparte por igual entre él y su pareja, un 25% admite que aunque ambos las llevan a cabo, su pareja dedica más tiempo y un 5% (otro) ha señalado a su madre.

Realización de tareas domésticas y del hogar, por sexo

■ Yo, únicamente ■ Mi pareja, únicamente ■ Mi pareja y yo
■ Yo más ■ Mi pareja más ■ Personal doméstico



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Se observa pues, que las mujeres, en mayor medida realizan tareas domésticas y del hogar, afirmando en todo momento que ellas llevan a cabo esas tareas domésticas en mayor medida. Del mismo modo, los hombres también afirman que son las mujeres las que llevan a cabo este tipo de tareas, no obstante, un 55% admite que son ambos (mi pareja y yo) las que de manera proporcional realizan las tareas domésticas y del hogar.

En cuanto a la limitación de algún proyecto personal y/o profesional de los/as empleados/as por cuidar de los/as hijos/as, de manera general el 54% de la plantilla con hijos/as responde que no le ha limitado, el 35% admite que solo en algunos aspectos y un 8% responde si haberse limitado en sus proyectos personales y/o profesionales.

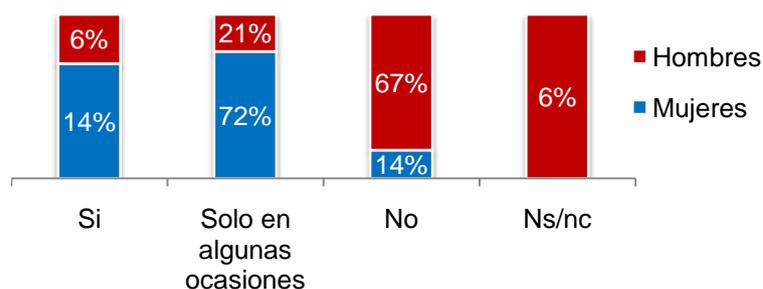
Limitación de proyectos personales y/o profesionales por cuidado de hijos/as



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Desagregado por sexo, del total de mujeres con hijos/as, el 14% de reconoce si estar o haber estado limitada por el cuidado de sus hijos/as, el 72% reconoce estar o haber estado limitada solo en algunas ocasiones, mientras que otro 14% niega que el cuidado de sus hijos la limite o la haya limitado en algún aspecto personal y/o profesional. Por otra parte, del total de hombres de la empresa con hijos/as, el 6% admite que el cuidado de los/as hijos/as si limita o ha limitado algún proyecto personal y/o familiar, el 21% reconoce que solo en algunas ocasiones, mientras que el 67% responde que el cuidar de sus hijos/as no le limita para sus proyectos.

Limitación de proyectos personales y/o profesionales por cuidado de hijos/as por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

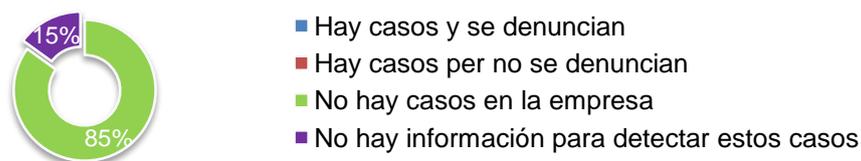
Así pues, se observa que las mujeres son las que más proyectos limitan o han limitado por dedicarse al cuidado de sus hijos/as como consecuencia de los estereotipos de género que condicionan como deben ser y comportarse las mujeres tanto en la esfera privada y de la vida familiar como en el ámbito laboral, ya que son las mujeres las que, socialmente, deben priorizar sus responsabilidades familiares.

5.1.10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El II Convenio colectivo establece el acoso sexual o por razón de sexo, como una falta muy grave⁶⁹. En este sentido, el diagnóstico trata de prevenir el acoso en el trabajo para garantizar un entorno laboral libre de discriminación, así como establecer procedimientos y/o medidas adecuadas para tratar el problema. En Fustecma, sin embargo, no existe ninguna medida concreta contra el acoso sexual y por razón de sexo así como tampoco procesos o mecanismos para denunciar el mismo. En este sentido, la empresa nunca ha realizado estudio para detectar posibles casos.

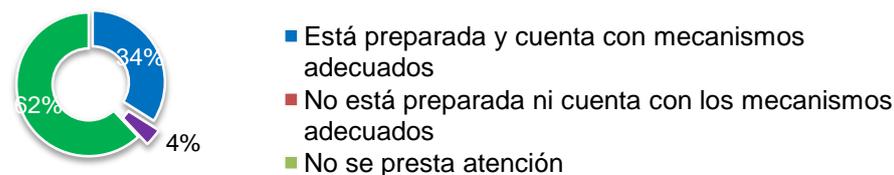
La Comisión de Igualdad, valora que la empresa no está preparada ni cuenta con los mecanismos adecuados, aunque hay gran preocupación y sensibilización en este tema, tanto por parte de la dirección de la empresa, de la Comisión de Igualdad como de la plantilla. Por otro lado, la plantilla de Fustecma considera en un 85% que en la empresa no existen casos de acoso sexual y por razón de sexo, mientras que el 15% restante afirma no tener información para poder detectar estos casos. De este modo, el 62% responde Ns/Nc a la cuestión de valorar la actitud de la empresa ante estas situaciones de acoso y los mecanismos y herramientas con los que cuenta, un 34% valora que la empresa está preparada y cuenta con los mecanismos adecuados y un 4% afirma que existe gran preocupación en la empresa por la situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Situación de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma.

Valoración de la plantilla sobre la actitud de la empresa ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fustecma

⁶⁹ Artículo 72.23. del II Convenio colectivo.

5.1.11. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Según el artículo 85 de planificación de la acción preventiva del II Convenio colectivo, la empresa debe realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal, para detectar situaciones potencialmente peligrosas y adecuarlas a los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la misma Ley.

En este sentido, Fustecma lleva a cabo las distintas acciones para la acción preventiva de sus trabajadores/as:

- Evaluación de riesgos Fustería Técnica Matas S.L.
- Planificación de la actividad preventiva en la conducción de vehículos en el taller de carpintería.
- Evaluación de riesgos por equipos de trabajo: en el taller de madera y taller de metálica.
- Planificación de la actividad preventiva por lugares de trabajo: en oficina técnica y exportación, en oficina, en taller de carpintería madera y en taller de carpintería metálica.

En las acciones preventivas anteriores, la empresa evalúa las fuentes de riesgo, las condiciones de riesgo detectadas, la severidad, los recursos y medios, así como las medidas preventivas a adoptar en cada caso. Además, durante la situación excepcional del COVID-19, la empresa ha elaborado un procedimiento de actuación para la prevención a la exposición de los/las trabajadores/as al Coronavirus, en el cual se detallan medidas específicas de actuación en la empresa.

Así pues, la empresa cuenta con estudios y mecanismos para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral de la plantilla según pertenezcan a unos departamentos o lugares de trabajo. Esto es, que Fustecma no cuenta con medidas de riesgos laborales y salud laboral según sexo, por lo que no tiene implantadas medidas específicas para mujeres ni medidas específicas para hombres.

5.1.12. Representación legal del personal

Las empresas con menos de cincuenta trabajadores y trabajadoras puede tener representación unitaria, teniendo el derecho de tener un/una delegado/a del personal si está conformado hasta 30 trabajadores/as y tres si la empresa cuenta desde 31 a 49

trabajadores/as, de acuerdo con el ET.⁷⁰ De este modo, en Fustecma no existe representación legal de los/las trabajadores/as, siendo el CEO el máximo ejecutivo de la empresa y sobre el que recae la totalidad de la representación legal del personal.

5.1.13. Comunicación

Fustecma cuenta con distintos canales de comunicación interna entre la empresa y la plantilla. Estas vías de comunicación son: las reuniones, las presentaciones a la plantilla, el correo electrónico, el tablón de anuncios y el buzón de sugerencias. De esta manera, la empresa transmite confianza, transparencia y seguridad a la plantilla.

6. Percepción de la igualdad de trato y oportunidades de Fustecma por la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad de Fustecma creada para llevar a cabo el estudio diagnóstico, en términos generales cree que si se dan las condiciones de igualdad de oportunidades y trato en la empresa. No obstante, y en relación al grado de dificultad en algunos procesos específicos, la Comisión cree que la participación en actividades formativas es algo difícil para mujeres mientras que el acceso a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es algo difícil para los hombres. Sin embargo, tanto en el acceso a los puestos de trabajo como en la promoción, consideran que existe la misma dificultad tanto para hombres como para mujeres. Además, la Comisión considera que la empresa tiene las mismas posibilidades de acceso para mujeres y hombres en el proceso de selección de personal y que ambos sexos promocionan por igual. No obstante, vuelven a considerar que las mujeres y hombres no acuden por igual a la formación ofrecida por la empresa.

En relación al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, consideran que no sabrían que hacer si fuesen ellos/as o algún/a compañero/a quien lo sufriese.

Los/as miembros/as de la Comisión, creen principalmente, que la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa podría ser muy útil para facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y para ofrecer a la empresa una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, consideran que sería bastante útil para ayudar a combatir situaciones de discriminación.

⁷⁰Ministerio de Trabajo, M., 2020. *Ministerio De Trabajo, Migraciones Y Seguridad Social*. [online] Mitramiss.gob.es. URL: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_4.htm

Finalmente, y en relación las áreas masculinizadas de la empresa, la Comisión opina que el tipo de trabajo y la menor valoración que reciben las mujeres en los ámbitos masculinizados son las principales circunstancias que dificultan o frenan a las mujeres a la hora de acceder y/o permanecer en este tipo de áreas. Del mismo modo, en relación a las áreas masculinizadas de la empresa, el tipo de trabajo es la única circunstancia que dificulta o frena a los hombres a la hora de acceder y/o permanecer en las áreas feminizadas. En este sentido se observa claramente la infravaloración de la sociedad hacia las mujeres para desempeñar ciertos trabajos lo cual no ocurre con los hombres.

7. Conclusiones

PRIMERA. La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral se regula de manera concreta en la LO 3/2007, con pleno cumplimiento a la igualdad como valor y principio de la CE.

SEGUNDA. Los Planes de Igualdad son la medida principal de la LO 3/2007 para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar toda discriminación directa o indirecta en el ámbito de laboral.

TERCERA. La fase diagnóstico de los Planes de Igualdad debe mostrar la realidad de la empresa sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Su contenido se establece en la LO 3/2007, reformado y ampliado por el RD 6/2019.

CUARTA. La empresa Fustecma es una empresa del sector de la madera y cerámica que está masculinizada, donde en la distribución por sexo las mujeres solo representan el 20% de la plantilla, estando muy por debajo del porcentaje recomendado por la Ley (40/60). Este sector ha estado siempre compuesto por hombres, y tal y como muestran los datos de la INE⁷¹ del año 2019, las mujeres solo representan el 14% de los puestos ocupados en este tipo de empresas, cuya actividad se centra, principalmente, en trabajos administrativos, de diseño, de producto acabado, etc., tal y como se desprende del diagnóstico anterior.

QUINTA. Los grupos de edad de toda la plantilla son aleatorios de acuerdo con la realidad social de la empresa, ya que se observa que existen en ella distintos grupos de edad, desde los 20 años hasta más de 55 años, aunque, en mayor medida, tanto

⁷¹ INE. 2020. «Resultados nacionales. Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.» *Instituto Nacional de Estadística*. URL: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128> [3/10/2020]

los hombres como las mujeres se centren en una franja de edad de entre 36 y 55 años.

SEXTA. La empresa se divide, principalmente, en ocho departamentos de trabajo. Las mujeres forman parte de cinco de los ocho departamentos (Técnico, de Compras, Administración, Exposición y Diseño). No obstante, no se justifica la ausencia de mujeres en departamentos que no están relacionados de manera directa con lo que se produce en la empresa, como son el Comercial o el de Marketing. Es importante reconocer que la existencia de estereotipos profesionales influyen en el hecho de mujeres y hombres ocupen ciertos puestos de trabajo.

SÉPTIMA. Las mujeres de Fustecma tienen un nivel de estudios superior a los hombres, no obstante, se ven más afacetadas por la segregación vertical, ocupando menos puestos de responsabilidad que ellos. Históricamente los puestos de responsabilidad siempre han estado reservados para los hombres, por lo que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a ellos (el llamado “techo de cristal”), también en las pequeñas empresas como Fustecma

Sin embargo, y en relación con la cantidad total de mujeres y hombres que trabajan en la empresa, el porcentaje de responsabilidad es más elevado en las mujeres en términos relativos.

OCTAVA. En relación a la auditoría salarial, en Fustecma no se desprende la existencia de una diferencia salarial por razón de sexo, ya que el salario bruto guarda relación tanto con la categoría profesional, el departamento y la responsabilidad de cada empleado/a, tal y como se establece en el Convenio Colectivo. Además, y en relación con los complementos salariales, se perciben de acuerdo al departamento profesional y el contrato individual de cada empleado/a, siendo esos departamentos los compuestos, exclusivamente por hombres.

NOVENA. La promoción profesional en Fustecma es exigua, ya que solo tres empleados/as (una mujer y dos hombres) han promocionado desde que están en la empresa, por cambio de categoría o puesto, con promoción salarial y habiendo recibido formación completa ligada directamente con la promoción. Esta situación de promoción depende de la decisión de la empresa, y atendiendo a la escasa cantidad de mujeres, es más difícil que se lleve a cabo una promoción de mujeres, a pesar de contar en mayor medida con una formación académica más elevada. No obstante, el sexo no es un criterio de promoción, sino el puesto de trabajo y las necesidades de responsabilidad en el. En este sentido, la empresa debería mejorar no solo el sistema

de comunicación de vacantes que permita a la totalidad de la plantilla exponer sus objetivos profesionales, sino también establecer un procedimiento objetivo de selección de la promoción mediante el uso de criterios no sexistas.

DÉCIMA. Fustecma ofrece la formación a toda su plantilla de Prevención y Riesgos Laborales, tal y como regula, de manera obligatoria, el artículo 19 de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales. No obstante, la mayoría de los/as empleados/as (58%) sí han recibido formación posterior relacionada con su puesto/categoría de trabajo y la especialización de cada trabajador/a. Las mujeres han llevado a cabo su formación, en mayor medida, en el lugar de trabajo y fuera del horario laboral, mientras que los hombres han recibido su formación en el lugar de trabajo dentro de la jornada laboral.

UNDÉCIMA. Teniendo en cuenta la plantilla, en general, los hombres son los que más gozan de formación en la empresa, sin embargo, si analizamos ambos sexos por separado, del total de mujeres (8), la mitad sí reciben o han recibido formación en la empresa, mientras que del total de hombres, el 44%, son los que reciben o han recibido formación en la empresa. Existen pues diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la modalidad de realización de la formación, donde las mujeres deben dedicar tiempo extra a su formación, mientras que los hombres la llevan a cabo, en mayor medida, en su jornada laboral. En cuanto a las posibles mejoras en materia formativa, la empresa debería establecer un procedimiento de evaluación en el que observara las necesidades formativas de toda la plantilla, no solo en materias relacionadas con el empleo, sino, también, con formación no relacionada, así como un canal de comunicación para que la plantilla puedan indicar estas necesidades formativas.

DUODÉCIMA. A pesar de que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla con horarios intensivos, reducción de jornada, flexibilidad de horarios y aplicación de permisos de maternidad/paternidad, entre otras, existe una parte de la plantilla que no conoce las medidas de conciliación.

Son las mujeres de la empresa, y las mujeres de los empleados hombres de Fustecma las que se encargan, en mayor medida, de las tareas de mantenimiento del hogar y el cuidado de los/las hijos/as a parte de la jornada laboral.

DECIMOTERCERA. La mayor parte de la plantilla (tanto hombres como mujeres), tiene hijos/as, y más de la mitad tienen hijos/as menores de 12 años por lo que pueden optar a cualquier medida de conciliación de las reguladas en el Estatuto de los

Trabajadores. No obstante, en Fustecma las personas que utilizan medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar solo son mujeres.

Para mejorar estas situaciones y concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad, la empresa podría llevar a cabo un estudio sobre la realidad de la empresa en relación con las responsabilidades familiares de las mujeres y hombres y exponer sus resultados para promover que los hombres se corresponsabilicen de las tareas familiares y del hogar, así como informar de las opciones y medidas de conciliación disponibles y reguladas por la ley.

DECIMOCUARTA. Del total de la plantilla, las mujeres en mayor medida admiten estar o haber estado limitada para desarrollar proyectos personales y/o profesionales, por el cuidado de sus hijos/as. Esto es consecuencia de los estereotipos de género que condicionan cómo deben ser y comportarse las mujeres, aceptando que son mujeres las que deben priorizar sus responsabilidades familiares.

DECIMOQUINTA. En los procesos de reclutamiento y selección de personal, existe sesgo sexista mediante el uso del lenguaje sexista, que impide que las mujeres se sientan identificadas en los perfiles de los empleos. El uso del lenguaje sexista de la publicación de los puestos de trabajo de Fustecma por redes sociales o en plataformas online, conlleva una discriminación latente de manera inconsciente. Fustecma debería por tanto, corregir el lenguaje sexista de estas publicaciones para que tanto mujeres como hombres puedan reconocerse y acceder a los distintos departamentos y puestos de trabajo de la empresa.

DECIMOSEXTA. En relación al sexismo, el acoso sexual o por razón de sexo, la mayor parte de la empresa reconoce que no acontecen en la empresa. No obstante, la empresa deberá establecer un proceso de comunicación, así como un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Bibliografía

Cabeza Pereiro, Jaime. 2020. «Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Los Planes de igualdad: balance y cambios normativos». *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, p. 3-21.

Carrasco Rastrilla, Luis Francisco. 2014. *Cómo elaborar un Plan de Igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio*. Madrid: Fundación Confemetal.

CEF. Laboral Social. 2019. «Una primera aproximación al real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación». *Laboral Social*. URL: <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>

Eraberria Gunea, S. L., Maitane Urbieta Iceta, Malu Ziordia Fernandez de Garaiald. 2019. *Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Fabregat Monfort, Gemma. 2019. «Las novedades en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, p. 328-350.

Fabregat Monfort, Gemma. 2019. «La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial». *Revista de Derecho Social*, nº 86 p. 207.220.

Fabregat Monfort, Gemma. 2019. *La obligatoriedad del Plan de Igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Albacete: Bomarzo Editorial.

Fundación MUJERES. 2009. *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Monográfico 4: El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

Gaya Quiñonero, Mar. 2017 (2a edición electrónica actualizada 2019). *Guía práctica de diagnóstico Igualdad de mujeres y hombres en empresas y organizaciones*. Generalitat de Catalunya: Dirección General de Igualdad. URL: https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-practica-de-diagnosi_CAST.pdf

Giraldo Valentina. 2020. «¿Qué es un CEO y cuáles son sus funciones en una empresa?». *Blog Rockcontent*. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-un->

Sierra Hernández, Elisa. 2017. «El papel de los Planes de Igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas». Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 38, p. 204-228. Disponible en:

[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-EIPapelDeLosPlanesDeligualdadEnLaImplantacionDeMedi-6234949%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-EIPapelDeLosPlanesDeligualdadEnLaImplantacionDeMedi-6234949%20(1).pdf)

Ventura Franch, Asunción, Santiago García Campá. 2018. *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Una Evaluación del Primer Decenio de la Ley 3/2007*. Cizur Menor, Navarra: Editorial Aranzadi S.A.U.

Normas Jurídicas consultadas

Constitución Española.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Real Decreto 712/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

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.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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 ocupación.

Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019.

Jurisprudencia consultada

STSJ M 12366/2017, STS 2287/2019.

STS 832/2018

STS 3231/2018

ANEXO I

Cuestionario Plantilla Fustecma

El cuestionario que va a contestar tiene como finalidad exclusiva la recopilación y el análisis de los datos y las percepciones de la plantilla de la empresa para elaborar un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los cuestionarios forman parte de un Trabajo Final de Máster de la Universitat Jaume I. Toda la información, las respuestas y opiniones, así como su tratamiento, análisis y presentación, serán tratados de forma completamente anónima y confidencial, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Europeo 2016/679, relativo al tratamiento de datos personales, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los ficheros con los datos obtenidos serán destruidos en el plazo de tres meses tras la defensa del Trabajo Final de Máster.

El cuestionario se divide en 8 secciones y su duración es de, aproximadamente, 10 minutos.

***Obligatorio**

Características y clasificación profesional

1. 1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

2. 2. Edad *

Marca solo un óvalo.

Entre 16 - 19 años

Entre 20 - 25 años

Entre 26 - 35 años

Entre 36 - 45 años

Entre 46 - 55 años

Más de 55 años

3. 3. Antigüedad en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 6 meses
- Ente 6 meses y 1 año
- Entre 2 - 3 años
- Entre 4 - 6 años
- Entre 7 - 10 años
- Más de 10 años

4. 4. Departamento de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Departamento técnico
- Departamento de compras
- Departamento comercial
- Departamento de administración
- Departamento de exposición
- Departamento de marketing
- Taller
- Otro: _____

5. 5. Categoría del empleo (Ej.: jefe/a de taller, delineante/a, encargado/a almacén, etc.) *

6. 6. Tipo de contrato *

Marca solo un óvalo.

- Temporal a tiempo completo
- Temporal a tiempo parcial
- Fijo discontinuo
- Indefinido a tiempo completo
- Indefinido a tiempo parcial
- Prácticas
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato para obra o servicio determinado
- Jubilación parcial
- Otro: _____

7. 7. Horas semanales *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 20 horas
- Entre 20 - 35 horas
- Entre 36 - 39 horas
- 40 horas
- Más de 40 horas

8. 8. Horario jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno partido (mañana y tarde)
- Turno rotativo (mañana o tarde)
- Otro: _____

9. 9. Nivel de estudios. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.)
- Estudios Universitarios (Licenciatura, Grado, etc.)
- Máster/s
- Doctorado/s

Otro: _____

Auditoría salarial y Retribuciones

10. 10. Salario bruto anual *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 7.200€
- Entre 7.200€ - 12.000€
- Entre 12.001€ - 14.000€
- Entre 14.001€ - 18.000€
- Entre 18.001€ - 24.000€
- Entre 24.001€ - 30.000€
- Entre 30.001€ - 36.000€
- Más de 36.000€

11. 11. ¿Recibe algún complemento salarial? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 12*
- Solo en algunas ocasiones *Salta a la pregunta 12*
- No *Salta a la pregunta 13*

Complemento salarial

12. 11.1. Indique qué tipo de complemento salarial recibe. *

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

13. 12. ¿Tiene hijos/as? *

Marca solo un óvalo.

Sí *Salta a la pregunta 17*

No *Salta a la pregunta 22*

14. 13. ¿Tiene personas dependientes a cargo? *

Marca solo un óvalo.

Sí

Solo en ocasiones

No

15. 14. En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas y del hogar? En caso de ser su pareja, indique en "Otro" si es Mujer u Hombre. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

Yo, únicamente

Mi pareja, únicamente

Mi pareja y yo

Yo más

Mi pareja más

Personal doméstico

Otro: _____

16. 15. ¿Utiliza alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar? En caso afirmativo indique, en la opción "Otro", qué tipo de medida (flexibilidad horaria, flexibilidad jornada, teletrabajo, etc.). (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
- No utilizo ninguna pero me gustaría
- Tengo información sobre ellas pero no utilizo ninguna
- No tengo información sobre ellas
- No

Otro: _____

Hijos/as

17. 12.1. Indique el número de hijos/as *

Marca solo un óvalo.

- 1 hijo/a
- 2 hijos/as
- 3 hijos/as
- 4 hijos/as
- 5 hijos/as
- Más de 5 hijos/as

18. 12.2. Edad hijos/as (puede seleccionas más de una casilla si sus hijos/as tienen edades diferentes) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 - 2 años
- Entre 3 - 6 años
- Entre 7 - 12 años
- Entre 13 - 18 años
- Más de 18 años

19. 12.3. Hijos/as con discapacidad (en caso afirmativo indique la edad en la casilla "Otra") *

Selecciona todos los que correspondan.

Sí

No

Otro: _____

20. 12.4. ¿Quién es responsable de su atención (fuera de horario escolar), cuando trabaja? (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

Yo

Mi pareja (Mujer)

Mi pareja (Hombre)

Abuelo/Abuela

Cuidador/a

Otro: _____

21. 12.5. ¿Cuidar de sus hijos/as limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales)? *

Marca solo un óvalo.

Sí

Solo en algunos aspectos

NS/NC

No

Selección, contratación y extinciones.

22. 16. Indique la vía de contratación (ETT, directa, plataforma online, etc.) *

23. 17. Si ha sufrido alguna baja el año 2019, indique el motivo. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Incapacidad temporal
- Accidente de trabajo
- Maternidad
- Paternidad
- Adopción/Acogimiento
- Riesgo durante el embarazo
- Reducción de jornada por lactancia
- Reducción de jornada por cuidado de hijo/a
- Reducción de jornada por motivos familiares
- Enfermedad
- No he sufrido ninguna baja

Otro: _____

24. 18. Si ha tomado alguna excedencia el año 2019, indique el motivo. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Excedencia por cuidado de hijo/a
- Excedencia por cuidado familiar
- Excedencia voluntaria
- Excedencia por paternidad
- Excedencia por maternidad
- No he tomado ninguna excedencia

Otro: _____

Promoción profesional

25. 19. ¿Ha promocionado dentro de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 26*
- No *Salta a la pregunta 29*

Promoción (Sí)

26. 19.1. Indique la categoría/puesto anterior y la categoría/puesto actual. (Ejemplo: De OPERARIO TALLER a JEFE TALLER) *

27. 19.2. ¿Se le ha impartido algún tipo de formación en la empresa ligada directamente a la promoción? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, he recibido formación completa
- Solo en algunos aspectos
- No

28. 19.3. ¿Cual es o ha sido el motivo de la promoción? *

Marca solo un óvalo.

- Cambio de categoría o puesto sin promoción salarial
- Cambio de categoría o puesto con promoción salarial
- Promoción vinculada a movilidad geográfica
- Cambio de categoría o puesto por antigüedad
- Otro: _____

Formación

29. 20. ¿Ha recibido formación dentro de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 30*
- Solo en algunos aspectos *Salta a la pregunta 30*
- No

Formación (Sí)

30. 20.1. Indique el tipo de formación recibida. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera (formación para otra categoría o puesto de trabajo)
- Formación genérica (idiomas, informática, etc)
- Formación transversal (habilidades intrapersonales, gestión del estrés, etc.)
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
- Instalador/a de elementos de carpintería y mueble
- Recurso Preventivo
- Conducción de carretillas
- Curso de primeros auxilios

Otro: _____

31. 20.2. Indique el lugar donde ha realizado la formación *

Marca solo un óvalo.

- En el lugar de trabajo en jornada laboral
- En el lugar de trabajo fuera de jornada laboral
- Fuera del trabajo por jornada laboral
- Fuera del trabajo a parte de la jornada laboral
- On-line
- Otro: _____

32. 20.3. ¿Se le ha impartido formación interna en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique, en la opción "Otro", la denominación del curso. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
 No
 NS/NC

Otro: _____

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

33. 25. ¿Qué opina sobre la situación de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Hay casos y se denuncian
 Hay casos pero no se denuncian
 No hay casos en la empresa
 No hay información para detectar estos casos
 Otro: _____

34. 26. ¿Cómo valora la actitud de la empresa ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo? *

Marca solo un óvalo.

- Está preparada y cuenta con mecanismos adecuados
 No está preparada ni cuenta con los mecanismos adecuados
 No se presta atención
 Hay gran preocupación
 NS/NC
 Otro: _____

Sugerencias o comentarios

35. 27. Puede indicar cualquier sugerencia o comentario

Gracias por su colaboración

Noelia Recatalà



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO II

Cuestionario Comisión de Igualdad Fustecma

El cuestionario que va a contestar tiene como finalidad exclusiva la recopilación y el análisis de los datos y las percepciones de la plantilla de la empresa para elaborar un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los cuestionarios forman parte de un Trabajo Final de Máster de la Universitat Jaume I. Toda la información, las respuestas y opiniones, así como su tratamiento, análisis y presentación, serán tratados de forma completamente anónima y confidencial, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Europeo 2016/679, relativo al tratamiento de datos personales, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los ficheros con los datos obtenidos serán destruidos en el plazo de tres meses tras la defensa del Trabajo Final de Máster.

El cuestionario se divide en 5 secciones y su duración es de, aproximadamente, 7 minutos.

***Obligatorio**

Características y clasificación profesional

1. 1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

2. 2. Edad *

Marca solo un óvalo.

Entre 16 y 19 años

Entre 20 y 25 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

3. 3. Antigüedad en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 2 y 3 años
- Entre 4 y 6 años
- Entre 7 y 10 años
- Más de 10 años

4. 4. Departamento de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Departamento técnico
- Departamento de compras
- Departamento comercial
- Departamento de administración
- Departamento de exposición
- Departamento de marketing
- Taller
- Otro: _____

5. 5. Tipo de contrato *

Marca solo un óvalo.

- Temporal a tiempo completo
- Temporal a tiempo parcial
- Fijo discontinuo
- Indefinido a tiempo completo
- Indefinido a tiempo parcial
- Prácticas
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato para obra o servicio determinado
- Jubilación parcial
- Otro: _____

6. 6. Horario jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno partido (mañana y tarde)
- Turno rotativo (mañana o tarde)
- Otro: _____

7. 7. Nivel de estudios. (Puede seleccionar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.)
- Estudios Universitarios (Licenciatura, Grado, etc.)
- Máster/s
- Doctorado/s

Otro: _____

Formación

8. 8. ¿Se ha impartido formación interna en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 9*
- Solo en algunos aspectos *Salta a la pregunta 9*
- No *Salta a la pregunta 10*

Formación (Si)

9. 8.I. Indique qué tipo de formación interna en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se imparte o se ha impartido en la empresa *

Igualdad de trato y oportunidades

10. 9. ¿Cree que, en términos generales se dan las condiciones de igualdad de oportunidades y trato en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Solo en algunos aspectos
- Tal vez
- No

11. 10. ¿Existe alguna medida específica en la empresa, y por Convenio, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 NS/NC

12. 11. ¿Considera que la empresa tiene alguna carencia en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 En algunos aspectos
 Tal vez
 No
 NS/NC

13. 12. ¿Cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa a la plantilla? Justifique su respuesta. *

14. 13. ¿Cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa a los/as miembros/as de la Comisión? Justifique su respuesta *

15. 14. Elija, en la siguiente escala, el grado de dificultad que representan los siguientes procesos para mujeres y hombres. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Muy difícil para hombres	2. Algo difícil para hombres	3. Igual de difícil para mujeres y hombres	4. Algo difícil para mujeres	5. Muy difícil para mujeres
Acceso a puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción a otros puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación en actividades formativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 15. Considera que la empresa *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	Tal vez	No	NS/NC
Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres y los hombres acuden por igual a la formación ofrecida por la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promocionan a mujeres y a hombres por igual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usted cobra menos que su compañero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se favorece a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabría qué hacer en caso de que usted o algún/a compañero/a sufriera acoso sexual o por motivo de sexo, en su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necesita un Plan de Igualdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 16. Como miembro/a de la Comisión de Igualdad de la empresa, ¿qué utilidad puede tener para la empresa la implantación de un Plan de Igualdad, para la igualdad entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Nada útil	2. Poco útil	3. Bastante útil	4. Muy útil
Puede equilibrar la presencia de mujeres y hombres en determinados servicios de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede mejorar el clima laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede sensibilizar respecto a la igualdad entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede motivar al personal a participar en la formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede motivar al personal para la promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede facilitar a la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede ayudar a combatir contra situaciones de discriminación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puede ofrecer a la empresa una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. 17. ¿Cuál es su opinión en relación con que las siguientes circunstancias dificulten o frenen a las mujeres a la hora de acceder y/o permanecer en las áreas masculinizadas de la empresa? *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. Poco de acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
La maternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La menor valoración que reciben las mujeres en ese ámbito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tipo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El rechazo a las mujeres que desempeñan ese tipo de trabajos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las responsabilidades familiares y domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El machismo en la sociedad en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 18. ¿Cuál es su opinión en relación con que las siguientes circunstancias dificulten o frenen a los hombres a la hora de acceder y/o permanecer en las áreas feminizadas de la empresa? *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. Poco de acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
La paternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La menor valoración que reciben los hombres en ese ámbito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tipo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El rechazo a los hombres que desempeñan ese tipo de trabajos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las responsabilidades familiares y domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El machismo en la sociedad en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

20. 19. ¿Qué opina sobre la situación de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Hay casos y se denuncian
- Hay casos pero no se denuncian
- No hay casos en la empresa
- No hay información para detectar estos casos
- Otro: _____

21. 20. ¿Cómo valora la actitud de la empresa ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo? *

Marca solo un óvalo.

- Está preparada y cuenta con mecanismos adecuados
- No está preparada ni cuenta con los mecanismos adecuados
- No se presta atención
- Hay gran preocupación
- NS/NC
- Otro: _____

Lenguaje no sexista

22. 21. ¿Considera que en el lenguaje y comunicación interna de la empresa se utiliza un lenguaje no sexista, que evite los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, se utiliza el lenguaje no sexista
- Se están tomando medidas y acciones para conseguir un uso del lenguaje no sexista
- No se tiene en cuenta el uso del lenguaje sexista
- Otro: _____

Sugerencias o comentarios

23. 22. Puede indicar cualquier sugerencia o comentario

Gracias por su colaboración

Noelia Recatalà



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO III

Cuestionario Dirección de la Empresa Fustecma

El cuestionario que va a contestar tiene como finalidad exclusiva la recopilación y el análisis de los datos y las percepciones de la plantilla y la dirección de la empresa para elaborar un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los cuestionarios forman parte de un Trabajo Final de Máster de la Universitat Jaume I. Toda la información, las respuestas y opiniones, así como su tratamiento, análisis y presentación, serán tratados de forma completamente anónima y confidencial, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Europeo 2016/679, relativo al tratamiento de datos personales, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los ficheros con los datos obtenidos serán destruidos en el plazo de tres meses tras la defensa del Trabajo Final de Máster.

El cuestionario se divide en 5 secciones y su duración es de, aproximadamente, 5 minutos.

***Obligatorio**

Datos generales de la empresa

1. 1. Denominación *

2. 2. Forma jurídica *

3. 3. Dirección *

4. 4. Teléfono *

5. 5. E-mail *

6. 6. Actividad de la empresa *

Plantilla

7. 7. Cantidad de mujeres en la empresa *

8. 8. Cantidad de hombres en la empresa *

9. 9. Indique la cantidad de bajas definitivas en el año 2019

Marca solo un óvalo por fila.

	Ninguna	Entre 1 y 5	Entre 6 y 10	Entre 11 y 15	Más de 15
Jubilación	<input type="radio"/>				
Despido	<input type="radio"/>				
Finalización contrato	<input type="radio"/>				
Cese voluntario	<input type="radio"/>				
Cese por persona a cargo	<input type="radio"/>				
Otros (muerte, incapacidad, etc)	<input type="radio"/>				

10. 10. Indique la cantidad de mujeres contratadas, por departamentos de trabajo, en el año 2019. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Ninguna	Entre 1 y 5	Entre 6 y 10	Entre 11 y 15	Más de 15
Departamento técnico	<input type="radio"/>				
Departamento de compras	<input type="radio"/>				
Departamento comercial	<input type="radio"/>				
Departamento de administración	<input type="radio"/>				
Departamento de exposición	<input type="radio"/>				
Departamento de marketing	<input type="radio"/>				
Taller	<input type="radio"/>				

11. 11. Indique la cantidad de hombres contratados, por departamentos de trabajo, en el año 2019. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Ninguno	Entre 1 y 5	Entre 6 y 10	Entre 11 y 15	Más de 15
Departamento técnico	<input type="radio"/>				
Departamento de compras	<input type="radio"/>				
Departamento comercial	<input type="radio"/>				
Departamento de administración	<input type="radio"/>				
Departamento de exposición	<input type="radio"/>				
Departamento de marketing	<input type="radio"/>				
Taller	<input type="radio"/>				

Representación legal

12. 12. Indique el tipo de representación legal de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- No existe representación legal de los/las trabajadores/as
- Representación unitaria
- Representación sindicada
- Representación legal plantilla
- Otro: _____

Promoción

13. 13. ¿Se promociona dentro de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 14*
- En algunas ocasiones *Salta a la pregunta 14*
- No

Promoción (Sí)

14. 13.1. Indique la cantidad de mujeres promocionadas en la empresa durante el año 2019 *

15. 13.2. Indique la cantidad de hombres promocionados en la empresa durante el año 2019. *

16. 14. ¿Se imparte formación al personal ligada con la promoción? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Solo en alguna ocasión
- No

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

17. 14. ¿Considera que la plantilla de su empresa tienen la adecuada información sobre las políticas y medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar que la normativa contempla? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, el personal está informado
- No hay una información adecuada al personal
- Otro: _____

Lenguaje no sexista

18. 15. ¿Considera que en el lenguaje y comunicación interna de la empresa se utiliza un lenguaje no sexista, que evite los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, se utiliza el lenguaje no sexista
- Se están tomando medidas y acciones para conseguir un uso del lenguaje no sexista
- No se tiene en cuenta el uso del lenguaje sexista
- Otro: _____

19. 16. ¿Considera que en el lenguaje y comunicación externo de la empresa (ofertas de trabajo, etc.), se utiliza un lenguaje no sexista, que evite los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, se utiliza el lenguaje no sexista
- Se están tomando medidas y acciones para conseguir un uso del lenguaje no sexista
- No se tiene en cuenta el uso del lenguaje sexista
- Otro: _____

Sugerencias o comentarios

20. 17. Puede indicar cualquier sugerencia o comentario

Gracias por su colaboración

Noelia Recatalà



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desa-

rrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1ª Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2ª Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3ª Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4ª Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5ª Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6ª Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7ª Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

8ª Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos/as responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de Entrada».

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3º Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos/as trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios/as trabajadores/as del grupo profesional inferior.

5º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un/a técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados

que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4º Tareas de delimitación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11º Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)

13º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de mas alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las ordenes de un mando superior.

3º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6º Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9º Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10º Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16º Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Crterios generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1ª Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2ª Tareas de oficios industriales, de trabajadores/as que se inician en la práctica de los mismos.

3ª Tareas elementales de laboratorio.

4ª Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5ª Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6ª Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7ª Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8ª Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9ª Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10ª Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11ª Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12ª Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13ª Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14ª Tareas de operación de equipos, telex o facsimil.

15ª Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16ª Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Crterios generales

Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1º Tareas manuales.

2º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

3º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6º Tareas de tipo manual que conlleven el aprovechamiento y evaluación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7º Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 39. Consultas sobre la clasificación profesional y mecanismos de interpretación

Para la resolución de las discrepancias sobre la interpretación de lo contenido en el presente capítulo estará facultada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El procedimiento para plantear las cuestiones ante la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional es el siguiente:

1º Constatada la discrepancia, cualquiera de las partes presentará la consulta a la Comisión Paritaria.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria.

2º La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

3º La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En concreto, se pacta expresamente el sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el TAL.

Fuente: Fustecma

ANEXO V

**Tabla salarial del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería,
mueble y afines de la Comunidad Valenciana.**

ANEXO I				
<i>Tabla salarial del convenio Colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana</i>				
AÑO 2019				
<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario base Mensual</i>	<i>Plus Convenio Mensual</i>	<i>Prorrata Pagas extras Mensual</i>	<i>Retribución anual</i>
GRUPO 1	1.808,00	213,16	326,44	28.171,20
GRUPO 2	1.642,49	193,64	296,56	25.592,28
GRUPO 3	1.590,51	187,52	287,18	24.782,52
GRUPO 4	1.293,66	152,52	233,58	20.157,12
GRUPO 5	1.214,76	143,22	219,33	18.927,72
GRUPO 6	1.068,99	126,03	193,01	16.656,36
GRUPO 7	1.023,71	120,69	184,83	15.950,76
APÉNDICE	808,65	95,34	146,01	12.600,00

Fuente: Fustecma

ANEXO II				
<i>Tabla salarial del convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana</i>				
AÑO 2020				
<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario base Mensual</i>	<i>Plus Convenio Mensual</i>	<i>Prorrata Pagas extras Mensual</i>	<i>Retribución anual</i>
GRUPO 1	1.842,35	217,21	332,64	28.706,40
GRUPO 2	1.673,70	197,32	302,19	26.078,52
GRUPO 3	1.620,73	191,08	292,64	25.253,40
GRUPO 4	1.318,24	155,42	238,02	20.540,16
GRUPO 5	1.237,84	145,94	223,50	19.287,36
GRUPO 6	1.089,30	128,42	196,68	16.972,80
GRUPO 7	1.043,16	122,98	188,34	16.253,76
APÉNDICE	824,01	97,15	148,78	12.839,28

Fuente: Fustecma

ANEXO VI

Oferta de empleo de Fustecma en LinkedIn

The screenshot shows the LinkedIn interface. At the top, there are navigation elements: 'Empleos', 'Fustecma', 'Villavieja', a search icon, 'Unirse ahora', and 'Iniciar sesión'. The main content area features the Fustecma company profile on the left, which includes the company logo, name, 232 followers, and a 12-month edit history. Below this, the job description is visible: 'Se buscan carpinteros, oficial de 1º, para producción y montaje de stands de feria, expositores y showrooms cerámicos.' On the right, there is a smaller version of the company profile with the same logo and name, followed by '232 seguidores' and a 'Seguir' button.

Fuente: Fustecma

Oferta de empleo de Fustecma en Facebook

The screenshot displays a Facebook job posting. The top navigation bar includes the Facebook logo, a 'Regístrate' button, and a link to 'Únete a Facebook o inicia sesión'. The left sidebar shows the 'Empleos' section with an 'Explorar' button and a search result for 'soldador de 1º soldadura en TIG - Fustecma'. The main content area features a large image of a welder working. Below the image is the job title 'soldador de 1º soldadura en TIG' by Fustecma, with 'Jornada completa' listed. The job status is 'Inactiva', and there are buttons for 'Guardar', 'Compartir', and 'Más'. The 'Descripción' section contains the following text: 'Se busca soldador oficial de 1a, soldaduras en TIG para producción, montaje de stands de feria y Expositores. Envíanos tu CV aquí: <https://www.fustecma.com/trabaja-con-nosotros/> Calle Moncófar, 1 Publicado Hace 11 meses'. On the right, the Fustecma company profile is shown, including the name, a note that 2024 people like it, and a section titled 'INFORMACION SOBRE FUSTECMA' with a map, address 'Polígono industrial La Vitavela C/ Moncófar, Parcela 1L-1Q 12526 Villavieja', website 'http://fustecma.com/', and 'Estudio de diseño de interiores'.

Fuente: Fustecma

ANEXO VII

Plataforma online de Fustecma para selección y contratación

Contacto

Escríbenos un e-mail a través del formulario, o simplemente envíenos un correo electrónico directamente a info@fustecma.com

+34 964 67 42 65

Dirección

Pol. Ind. La Vilavella
C/ Moncofar, 4
La Vilavella, Castellón

Nombre

Email

Mensaje

Adjunta tu curriculum

Ningún archivo seleccionado

Sí, acepto la Política de Privacidad *

Enviar

Fuente: Fustecma