

PLAN DE IGUALDAD VOSSLOH ESPAÑA, S.A.

INFORME DE EVALUACIÓN 2010

Albuixech, 25 de Febrero de 2011

PLAN DE IGUALDAD VOSSLOH ESPAÑA, S.A. – INFORME DE EVALUACIÓN 2010

Con fecha 4 de Enero de 2009, se dictó Resolución de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, por la cual se acordó la Validación y Concesión del Visado del Plan de Igualdad presentado por la empresa Vossloh España, S.A., con vigencia hasta 31-12-2012.

Dicha Resolución establece que la Empresa deberá presentar anualmente un informe de evaluación de resultados de las medidas establecidas en dicho Plan.

Mediante oficio de igual fecha se nos adjunta dicha Resolución, que requiere la presentación del Informe de Evaluación con fecha 31-12-2010 y al cual acompaña un Informe en el que se sugieren aspectos a tener en cuenta en determinadas áreas susceptibles de mejora, en orden a la consecución del éxito de las políticas de Igualdad de la Empresa.

Mediante escrito de fecha 3 de Febrero de 2011, Registro de Salida nº 88 de 04-02-2011, recibido en nuestra Empresa con fecha 08-02-2011, se requiere a la misma para, en el plazo de 15 días, presentar el correspondiente Informe de Evaluación, informando de que, de no hacerlo, se elevará propuesta de Resolución Revocatoria del Visado a la Ilma. Sra. Directora General de la Mujer y por la Igualdad.

Queremos significar que el retraso en la elaboración se ha debido a la coincidencia en fechas de numerosos asuntos, en los que, bien por su calidad de Representantes de la Empresa, bien por su calidad de Miembros del Comité de Empresa, todos los componentes y todas las componentes de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad nos hemos visto envueltos. Todo ello sin perder de vista las distintas actuaciones previstas en el Plan de Igualdad, en las que también hemos estado trabajando durante este tiempo, así como en la obtención de datos actualizados para realizar un más completo análisis.

Cuando se elaboró el Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad Validado, cuya vigencia finaliza el 31-12-2012, se tomaron como referencia los datos del año 2007 y los disponibles a fecha 31-07-2008.

Para mejorar la información, hemos elaborado un nuevo Diagnóstico de Situación que incorpora, de una parte mayor información respecto de la que inicialmente disponíamos, lo que nos permite observar evoluciones más largas en todas las áreas y de otra, hemos incorporado datos adicionales no incluidos en el Diagnóstico inicial.

La elaboración de esta información y el análisis de la misma también nos ha ocupado una parte del tiempo transcurrido así como la elaboración propiamente dicha del nuevo Diagnóstico de situación actualizado.

Adjuntamos al presente Informe de Evaluación 2010 el nuevo Diagnóstico de Situación anteriormente mencionado.

Por otra parte, debemos también significar que, el Título II del Plan de Igualdad Validado, en su Artículos 10 al 17, establecía las Áreas de Actuación, con detalla de Objetivos y Medidas, para el Periodo de Vigencia del Plan, es decir, hasta el 31-12-2012.

No obstante lo expuesto, cuando realizamos el Calendario de Actuaciones, la totalidad de las previstas fueron planificadas para los Ejercicios 2009 y 2010. Ello, lógicamente, ha impuesto la necesidad de volver a analizar y reformular el Título II del Plan de Igualdad para el periodo 2011/2012.

En este nuevo acuerdo para el Título II, se han actualizado los Objetivos y medidas para el nuevo periodo. Adjuntamos al presente copia de dicho documento.

Hemos, también, elaborado un nuevo Calendario de Actuaciones acorde con los cambios introducidos en el Título II.

Tanto el nuevo Diagnóstico de situación, como el Título II del Plan de Igualdad y el Calendario de Actuaciones 2011/2012 que adjuntamos, han sido suscritos por la totalidad de los y las Miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Asimismo, adjuntamos relación detallada de la Formación realizada en los años 2008, 2009 y 2010, así como las fichas de Evaluación y Seguimiento de las Acciones, firmadas por los y las componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

A continuación procedemos a detallar las distintas actuaciones del periodo:

Además de las diferentes acciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos propuestos y que más adelante relatamos, debemos también significar:

1. Tras recibir el Informe emitido por el Jefe de Servicio de Gestión de Programas de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, relativo a la posibilidad de que la utilización del Artº 13 de Flexibilidad Horaria, pudiera representar algún tipo de situación económica discriminatoria de las personas que lo utilizan respecto de las que no lo hacen, recomendando se preste especial atención a este extremo por parte de la Comisión de Seguimiento existente a tal efecto, fue dirigido a dicha Comisión escrito con fecha 20.01.2010, adjuntando el informe y advirtiéndoles de este extremo para su vigilancia.

Con fecha 10 de Febrero se recibió respuesta de la Comisión de Productividad, que es la encargada de vigilar el cumplimiento de los Acuerdos referentes al Artº 13 de Flexibilidad Horaria, recogido en el Convenio Colectivo, conforme al cual, el número de horas de este tipo de Permisos, cuando están referidos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, individualmente considerados, no representan diferencias retribuidas considerables y, por tanto, no producirían efectos discriminatorios entre quienes lo utilizan y quienes no lo utilizan.

En el supuesto de que se observara algún tipo de situación anómala, manifiestan expresamente que lo pondrían en conocimiento de la Empresa.

2. Al margen de los documentos distribuidos en tabloneros de anuncios salvapantallas o individualmente para el cumplimiento de las acciones establecidas, se ha procedido a la difusión mediante la publicación de un "Al Día" del otorgamiento del Sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats", donde figura la imagen del mismo, transmitiendo la enhorabuena a toda la plantilla y solicitando su colaboración para el desarrollo del Plan de Igualdad.
3. El 2 de Julio de 2009, la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad acordó, según consta en el Acta de dicha fecha, que las reuniones de esta Comisión se realizarán trimestralmente y no semestralmente como se había acordado en el Plan.

4. Hemos distribuido, según lo acordado en Acta de 8.10.2009, a la totalidad de la Plantilla, adjuntándolo a la Nómina, el Calendario de Acciones del Plan de Igualdad, ya que, inicialmente, se distribuyó el Plan pero no el detalle de las fechas para la realización de las Acciones previstas.
5. Hemos distribuido un nuevo "COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES", según acuerdos del Acta de 08.10.2009. Se entregó a todo el personal junto a la Nómina.
6. Se ha procedido a la difusión a la Plantilla y apoyo del "MANIFIESTO POR UNOS HORARIOS RACIONALES", promovido por la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (AROE), al cual se adhirió mediante su firma 421 empleados y empleadas.
7. Se ha difundido la composición de los y las componentes de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en tabloneros de anuncios y salvapantallas.
8. El responsable de Relaciones Industriales y miembro de la Comisión y Seguimiento del Plan de Igualdad, Ricardo Martínez Caro, participó como ponente en la jornada "La Conciliación: Un reto para la Ciudadanía", organizado por la Consellería de Bienestar Social en colaboración con AROE.
9. Asistimos a la presentación del libro del "IV Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles", siéndonos facilitado un ejemplar del mismo para cada uno de los y las componentes de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.
10. Al margen de las acciones previstas para el desarrollo del Plan, debemos tener presente:
 - a. Participación en el I CONGRESO INTERNACIONAL POR LA IGUALDAD. "LAS EMPRESAS SABIAS", celebrado en Valencia, el 10 de Noviembre de 2008, al cual asistieron 2 personas, 1 hombre y 1 mujer.
 - b. Asistencia al IV CONGRESO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES. "CONCILIANDO POR LA IGUALDAD", celebrado los días 17 y 18 de Noviembre de 2009 en Valencia. Participaron dos personas (1 hombre y 1 mujer).
 - c. Participación en las 1^{as} JORNADAS SOBRE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES "LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: APLICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO", celebradas en la Universidad Jaime I de Castellón, el 17 de Febrero de 2010. A la cual asistieron dos personas, 1 hombre y 1 mujer.
 - d. Asistencia al IV CICLO DE HORARIOS ESPAÑOLES "LA CONCILIACIÓN, UN RETO PARA LA CIUDADANÍA", celebrado en la U.I.M.P. de Valencia, el 4 de Mayo de 2010. Participaron dos personas (1 hombre y 1 mujer).
 - e. Realización del curso on line de "Elaboración e Implantación de Planes de Igualdad":
 - Octubre-Noviembre 2009: 1 persona (hombre)
 - Marzo-Noviembre 2010: 4 personas (2 hombres y 2 mujeres)

11. Para fomentar la concienciación de la Plantilla frente a la Violencia de Género, hemos difundido, a través de los tabloneros de anuncios las siguientes campañas:
 - a. "SACA TARJETA ROJA AL MALTRATADOR", publicada en Mayo de 2010.
 - b. "25 DE NOVIEMBRE, DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO".
12. Se ha difundido también en tabloneros de anuncios, para insistir en la mayor concienciación contra el cáncer de mama, cartel conmemorativo: "19 DE OCTUBRE, DÍA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA".

De totalidad de las acciones anteriormente expuestas, adjuntamos documentación acreditativa.

En cuanto a las diferentes áreas de actuación, significar:

● **ACCESO AL EMPLEO**

Los distintos modelos de ofertas de trabajo se han analizado para detectar aquellos supuestos en los que el lenguaje no había sido el adecuado, con el fin de que las posteriores ofertas se realicen utilizando un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Tanto las solicitudes de empleo como las solicitudes de estudiantes en prácticas, han sido modificadas tras su análisis, evitando así cualquier tipo de sesgo de género, eliminando las referencias que existían en cuanto a Estado Civil o Número de hijos/hijas.

Se ha procedido a la revisión de las pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas, relativas tanto a la Selección como a la Promoción, confirmando que las mismas son estandarizadas con independencia del sexo de quien debe realizarlas, siendo idénticos los exámenes para los candidatos y las candidatas.

En los modelos de orientación para la realización de las entrevistas, se ha hecho constar en su cabecera una nota recordatoria de que no deben realizarse preguntas relacionadas con la situación personal y/o familiar de las personas entrevistadas (tales como estado civil, número de hijos/hijas, maternidad, paternidad, embarazo, etc.).

Igualmente, en los citados modelos, también en el encabezamiento se ha dejado constancia de que, en igualdad de condiciones debe ser seleccionada y contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el oficio o función.

Tanto José Redondo como Cristina García en su calidad de responsables de selección, al igual que el resto de la plantilla del Departamento de Recursos Humanos así como las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, han recibido formación específica en *Sensibilización en Igualdad de Oportunidades*, curso impartido por FLORIDA FUNDACIÓN el 29 de Septiembre de 2009, con una duración de 8 horas. Asimismo, han participado en el curso de sensibilización en igualdad de oportunidades impartido al resto de la Plantilla.

● **CONCILIACIÓN**

Si bien la modalidad de jornada que predomina en la Empresa es la jornada completa, ya que todos los trabajadores y trabajadoras están contratados a jornada completa, se ha producido la excepción de 55 personas en situación de Jubilación Parcial a 31.12.2010, las cuales han tramitado su jubilación al 85%, habiendo suscrito con la empresa el nuevo Contrato a Tiempo Parcial por el 15% de la jornada de trabajo. Por lo que respecta a las trabajadoras, todas están contratadas a jornada completa, si bien, 3 de ellas tienen jornada reducida por cuidado de hijos/hijas menores.

Por parte de la Empresa, se ha entregado una propuesta de mejora para la inclusión de un apartado específico dentro del Artº 13, que amplía los permisos para, en el caso de que se prolongue la estancia hospitalaria o bien la necesidad de cuidar en el domicilio, a otros dos días adicionales.

De un primer análisis de la aplicación de permisos de Artº 13, sin que exista ninguna regulación específica como materia de Conciliación, se observa que más del 50% de dichos permisos se han concedido a solicitud de las empleadas o empleados por necesidades personales.

En los años 2008, 2009 y 2010, los permisos disfrutados por diferentes motivos han sido los que se detallan en los siguientes cuadros:

2008 PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	5	5	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	5	5	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	23	23	100,00%	0	0,00%
TOTAL	23	23	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%
* Existe una mujer que disfruta su lactancia en el 2009.					
TOTALES					
	Personas		Porcentaje		
MUJERES	9		28,13%		
HOMBRES	23		71,88%		
TOTAL	32		100,00%		

2009 PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	9	9	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	9	9	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	20	20	100,00%	0	0,00%
TOTAL	20	20	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	7	7	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	7	7	100,00%	0	0,00%
* Existen tres mujeres que disfrutaron su lactancia en el 2010.					
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	16	44,44%			
HOMBRES	20	55,56%			
TOTAL	36	100,00%			

2010 PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA					
MATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%
PATERNIDAD					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%
HOMBRES	19	19	100,00%	0	0,00%
TOTAL	19	19	100,00%	0	0,00%
LACTANCIA ACUMULADA					
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute
MUJERES	3	3	100,00%	0	0,00%
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	3	3	100,00%	0	0,00%
* De las 4 maternidades, las lactancias las disfrutarán en 2011					
TOTALES					
	Personas	Porcentaje			
MUJERES	7	26,92%			
HOMBRES	19	73,08%			
TOTAL	26	100,00%			

Puede observarse que el 100% de las empleadas y de los empleados han disfrutado de todos los permisos expresados.

En todos los casos, con carácter previo al disfrute del permiso de paternidad, han disfrutado del permiso de tres días laborables por nacimiento de hijos/hijas.

Se ha elaborado y distribuido a la totalidad de la Plantilla un cuadro resumen de las posibilidades de disfrute de permisos y excedencias reconocidos legal o convencionalmente para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Si bien del 12 de Febrero al 11 de Marzo de 2010, una Empleada disfrutó de Excedencia para el Cuidado de Hijos/Hijas Menores.

Con la finalidad de sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de un adecuado reparto de los tiempos de trabajo y de las responsabilidades familiares que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas, en el 4º Trimestre de 2010, se incluyó en el curso de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, un apartado dedicado a la corresponsabilidad, en el cual, además de los comentarios y transparencias expuestas, se proyectó un vídeo de sensibilización en esta materia.

● **CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

Con los datos considerados al realizar el primer diagnóstico de situación, VOSSLOH tenía una plantilla de 889 personas, de las cuales 76 eran mujeres y 813 eran hombres.

De los cuadros que constan a continuación, figura la situación a 31.12.2008, 31.12.2009 y 31.12.2010. Debemos significar que, tras unos años de elevados niveles de contratación de trabajadoras y trabajadores desde 2005 hasta 2008 (año con cuyos datos se realizó el diagnóstico inicial), se produjo a partir de 2009 un gran descenso de la Plantilla, por finalización de las obras que se tenían contratadas.

Así de 889 personas el 31.07.2008, pasamos a 899 (+10) a 31.12.2008; 773 personas (126 bajas netas) a fecha 31.12.2009 y 619 personas en Plantilla a 31.12.2010, lo que representan 154 bajas netas en relación al año anterior y 270 bajas netas respecto de la plantilla analizada en el momento de efectuar el diagnóstico. Es decir, una reducción del 30,37% de la plantilla.

Debemos también significar que la plantilla total de 619 personas, incluye a 55 hombres que, con motivo de haberse acogido a los acuerdos existentes en materia de Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, tienen modificado su contrato de trabajo con una jornada de trabajo del 15%.

Analizada la situación a 31.12.2010, encontramos que de una plantilla total de 619 personas, 557 son hombres y 62 mujeres.

Por tanto, el 89,80% de la plantilla está constituida por hombres, frente al 91,45% al inicio del Plan, y el 10,02% son mujeres, frente al 8,55% a dicho inicio.

A la vista de lo expuesto, debemos concluir que, tras la impactante reducción de la Plantilla efectuada, el número de mujeres es un 1,47% superior al del inicio del Plan.

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
341220000		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TOTAL	JORNADA COMPLETA	1	0,60%	189	98,60%	200	6	1,43%	346	98,67%	350	6	1,00%	644	98,91%	650
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	1	0,60%	189	98,60%	200	6	1,43%	346	98,67%	350	6	1,00%	644	98,91%	650
EMPLEADOS	JORNADA COMPLETA	19	8,66%	180	90,46%	198	48	36,05%	67	63,97%	158	68	20,30%	267	79,70%	336
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	2	100,00%	2	0	0,00%	2	100%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	21	10,46%	180	84,92%	200	48	45,91%	69	64,14%	160	70	30,35%	269	74,85%	338
TOTAL	JORNADA COMPLETA	20	5,01%	379	94,99%	399	54	11,11%	432	88,89%	456	74	8,36%	811	91,64%	885
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	2	100,00%	2	0	0,00%	2	100%	2
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	22	5,49%	379	94,91%	401	54	11,24%	434	88,76%	458	76	8,36%	813	91,64%	887

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
341220000		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TOTAL	JORNADA COMPLETA	3	1,60%	187	98,60%	200	3	1,82%	196	98,48%	198	6	1,61%	382	98,49%	398
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	31	100,00%	31	0	0,00%	31	0,00%	31
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	3	1,60%	187	98,60%	200	3	1,82%	196	98,48%	198	6	1,61%	382	98,49%	398
EMPLEADOS	JORNADA COMPLETA	23	11,11%	184	88,89%	207	48	35,82%	66	64,18%	134	71	20,82%	270	79,18%	341
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	25	11,55%	184	88,84%	209	48	36,36%	67	64,44%	135	73	21,22%	271	79,15%	343
TOTAL	JORNADA COMPLETA	26	8,38%	381	93,81%	407	51	16,38%	281	84,64%	332	77	10,42%	662	89,58%	738
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	32	100,00%	32	0	0,00%	32	100%	32
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	28	8,68%	381	93,81%	409	51	16,81%	281	85,19%	334	79	10,27%	694	89,58%	770

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
341220010		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TOTAL	JORNADA COMPLETA	4	1,97%	189	98,03%	203	1	2,17%	46	97,83%	48	6	2,01%	244	87,89%	248
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	46	100,00%	46	0	0,00%	46	100,00%	46
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	4	1,97%	189	98,03%	203	1	2,17%	46	97,83%	48	6	2,01%	244	89,91%	254
EMPLEADOS	JORNADA COMPLETA	26	11,86%	187	88,34%	223	28	31,48%	61	68,54%	68	64	17,31%	268	82,69%	312
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	10	100,00%	10	0	0,00%	10	100,00%	10
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	28	12,46%	187	87,54%	225	29	34,02%	71	71,02%	79	67	17,51%	278	86,46%	325
TOTAL	JORNADA COMPLETA	30	7,04%	386	92,96%	426	29	21,48%	106	78,52%	135	69	10,52%	502	89,48%	561
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	56	100,00%	56	0	0,00%	56	100,00%	56
	JORNADA REDUCIDA GUARDA DIURNOS	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	32	7,49%	386	92,51%	428	30	25,21%	106	84,79%	136	72	10,27%	508	89,73%	564

➤ **Contratación**

Debemos tener en consideración en este y resto de apartados, las observaciones realizadas en cuanto a la evolución de la Plantilla, con motivo de la reducción del 30,37% respecto de la Plantilla inicial.

Si analizamos la evolución de la situación a 31.12.2010 respecto de la inicialmente considerada, encontramos:

De la plantilla vinculada a la empresa a través de un contrato indefinido, un 89,98% son hombres y un 10,02%, son mujeres, frente al 5,49% inicial.

Ello representa que el número de mujeres con contrato indefinido se ha incrementado en un 4,53%, es decir, en términos relativos casi se ha duplicado.

El número de hombres con contrato indefinido ha disminuido en idéntico porcentaje ya que, inicialmente era del 94,51%.

Por lo que respecta a la contratación temporal, un 84,29% son hombres y un 15,71% está constituido por mujeres.

De los datos anteriores se observa que, del total de contratos temporales, un 15,71% son mujeres, frente al 11,07% inicial, lo que supone un incremento del 4,63% y los hombres que inicialmente representaban el 88,93%, han disminuido un 4,63% al pasar al 84,29%.

Esto es debido a que la reducción de plantilla operada a través de finalizaciones de contrato, ha sido proporcionalmente mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo que nos hace tener un mayor peso relativo en el número de contratos temporales, a pesar de que el número de mujeres Fijas se ha incrementado.

A continuación se detallan cuadros de Altas y Bajas, correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010, que ratifican las afirmaciones realizadas anteriormente. Como puede observarse, en 2008 todavía se mantenían buenos niveles de contratación temporal, muy especialmente para mano de obra de Taller, en el que la mayoría son hombres. En 2009 y 2010 se produce una elevada reducción de la Plantilla y también, especialmente, de hombres por la disminución de cargas de trabajo en Taller.

TABLA ALTAS 2008

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	2	100,00%	2
Contrato Temporal	13	12,15%	94	87,85%	107
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	13	12,15%	96	87,85%	109

TABLA BAJAS 2008

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	0	0,00%	21	100,00%	21
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	4	0,00%	26	0,00%	30
Total general	4	0,00%	27	0,00%	31

TABLA ALTAS 2009

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	4	30,77%	9	69,23%	13
Fin Excedencia	1	100,00%	0	0,00%	1
Total general	5	30,77%	10	69,23%	15

TABLA BAJAS 2009

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	5	4,03%	118	96,97%	123
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	0	0,00%	18	100,00%	18
Total general	5	4,03%	118	96,97%	123

TABLA ALTAS 2010

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	19	100,00%	19
Contrato Fijo (cto relevo)	1	6,25%	15	93,75%	16
Contrato Temporal	1	33,33%	2	66,67%	3
Exced. Por cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	3	7,69%	36	92,31%	39

TABLA BAJAS 2010

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	17	9,66%	159	90,34%	176
Exced. cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria, defunción, despido, excedencia...)	3	17,65%	14	82,35%	17
Total general	21	10,82%	173	89,18%	194

➤ **Clasificación Profesional**

- a. El personal incluido en el ámbito del Convenio representa un 52,67% del total de la plantilla, frente al 65,69% al inicio del Plan, lo que comporta una reducción del 13,02%, motivado, como se ha expuesto en anteriores apartados, por el hecho de que un gran número de las Bajas producidas corresponden a personal de Taller.

De este 52,67%, el 2,14% son mujeres, frente al 1,34% inicial y el 97,85% son hombres.

- b. El personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio constituye un 47,33% de la plantilla frente al 34,31% inicial. Ello se debe a que al ser mayor el número de Bajas de personal de Convenio, el colectivo del Fuera de Convenio adquiere mayor relevancia relativa.

Del total de personal Fuera de Convenio, un 18,77% son mujeres y un 81,23% hombres, frente al 21,97% de mujeres y el 78,03% del diagnóstico inicial.

Puestos de Trabajo Personal Obrero

Respecto a este apartado de debe significar:

- a. Jefes/as de equipo, concretamente en VOSSLOH, hay 43 empleados/as de esta categoría, de los cuales 42 son hombres y 1 es mujer, lo que representa un 97,67% de hombres y un 2,33% de mujeres (0% inicial).

A diferencia del diagnóstico inicial, se ha incorporado una mujer a esta Categoría, máxima del estamento de Personal de Taller, la cual anteriormente era ostentada al 100% por hombres.

- b. Oficiales/as de 1ª (y asimilados/as), son 93, de los cuales hay una mujer (1,08%) y el resto hombres (98,92%). Se ha incrementado en una persona el número de Oficiales/as de 1ª, manteniéndose la única mujer que ya existía en esta Categoría.
- c. Oficiales/as de 2ª (y asimilados/as), en total son 33 personas. Al inicio del Plan, el 100% eran hombres, en la actualidad hay una mujer (3, 03%) y 32 hombres.
- d. Oficiales/as de 3ª, en el diagnóstico inicial eran 366 empleados/as, frente a los 100 existentes a 31.12.2010, es decir, 266 menos (reducción del 72,68%). En esta reducción han influido tanto los ascensos producidos por los acuerdos de Convenio, mediante concurso/ oposición (exámen), que han sido 40 personas (10,93%), pero la mayor parte son Baja en la Empresa (61,75%), producidos por la gran reducción de cargas de trabajo en Talleres.

A 31.12.2010, de 100 Oficiales/as de 3ª indicados, 2 son mujeres (2%), frente al 1,37% del diagnóstico inicial y los 98 restantes hombres.

Finalmente nos encontramos con que las mujeres a 31.12.2010, representan el 1,70%, frente al 1,09%, en el momento de realizar el diagnóstico inicial.

Puestos de Trabajo Personal Empleado

Colectivo No Mandos:

- a. Técnicos/cas de Oficina y personal Administrativo: Incluyen las categorías de Delineante de 1ª en la que el 100% (1 persona) son hombres y Oficial/a 1ª Administrativo/a (y Asimilados/as), en la que existen 2 hombres y 2 mujeres, es decir, el 50% de cada sexo frente al 60% de mujeres inicial.

- b. **Técnicos/as de organización:** Incluye la categoría de Jefe/a de 1^o (con 19 personas, todos ellos hombres) y Auxiliar Técnico/a de Taller, con 55 personas de las cuales 1 es mujer y 54, hombres (un 98,18% son hombres y un 1,82%, mujeres).

Como podemos observar, si comparamos con el diagnóstico inicial, el número de mujeres ha disminuido, pasando de 2 a 1, lo que implica que el porcentaje varía del 4% al 1%.

Colectivo Mandos:

1. **Titulado/Titulada G. Superior (y Asimilados/as):** existe un total de 92, de los cuales 75 son hombres y 17 mujeres, lo que representa un 81,58% de hombres frente al 92,98% del diagnóstico inicial y un 18,48% de mujeres frente al 17,02 % inicial.
2. **Titulado/Titulada G. Medio (y Asimilados/as):** En la actualidad son 55 (63 inicialmente), de los cuales, 42 son hombres y 13 mujeres, lo que representa un 76,36% de hombres y un 23,64% de mujeres, porcentajes prácticamente inalterados respecto del inicio del Plan.
3. **Proyectista Jefe/a:** son 32 en total, 29 hombres (93,33%) y 3 mujeres (9,38%), frente al 6,67% inicial.
4. **Titulado/Titulada G. Superior (y Asimilados/as):** existe un total de 92, de los cuales 75 son hombres y 17 mujeres, lo que representa un 81,58% de hombres frente al 92,98% del diagnóstico inicial y un 18,48% de mujeres frente al 17,02 % inicial. De todos modos conviene hacer referencia a la presencia femenina en determinados puestos de responsabilidad en los que existe un equilibrio, como es el puesto de Economista, en el que las mujeres constituyen, al igual que al inicio del Plan, el 50%. También en puestos como Ingeniera o Ingeniero Grado Superior o Medio es notoria la presencia de las mujeres, aunque en una proporción escasa dado el sector en el que nos encontramos: existen 79 Ingenieros/Ingenieras Superiores, 66 son hombres y 13 son mujeres, lo que representa un 83,54% de hombre y un 16,46% de mujeres, frente al 16,04% del inicio del Plan, ya que el número de mujeres se ha mantenido y el de hombres ha disminuido.

De un total de 53 Ingenieros/Ingenieras Técnicos/Técnicas, 40 son hombres y 13 son mujeres, lo que representa un 75,47% de hombres (78,57% inicial) y un 24,53% de mujeres, frente al 21,43% al inicio del Plan, ya que el número de mujeres se ha incrementado (de 12 a 13) y el de hombres ha disminuido (de 56 a 53).

5. La mayor concentración de mujeres se encuentra en los puestos de Administración y Secretaría, ocupados casi en su totalidad por mujeres. La representación femenina en estos puestos es del 65,71% frente al 70% inicial.
6. En el resto de puestos de trabajo, que podemos calificar como de mano de obra, la presencia femenina es muy reducida. En concreto:
 - ✦ En el puesto de electricista, la representación femenina es del 1,89%, frente al 0,95% inicial. Continúa siendo 1 mujer pero, al haber disminuido la plantilla de electricistas, su peso relativo es superior.

- En el de soldador/soldadora eléctricos, un 3,39% son mujeres, frente al 2,35% del diagnóstico inicial. Continúan siendo 2 mujeres pero con mayor peso relativo debido a la disminución de la plantilla.
- En el puesto de verificador/verificadora, el sector femenino constituye un 18,18% frente al 18,75% del diagnóstico inicial. Aunque en términos porcentuales casi no ha variado, ha pasado de 3 a 2 mujeres. El porcentaje casi no varía por la reducción de plantilla.

Por otra parte, atendiendo a las diferentes áreas en las que se clasifica el personal, debemos indicar con carácter previo a su análisis, que se han producido cambios organizativos que implican que han sido modificadas las áreas respecto del diagnóstico inicial.

Así, a título de ejemplo, observamos:

- Respecto al área de Industrial y Calidad, que pasa a denominarse “Dirección Industrial” ha sufrido importantes cambios, así es significativo que se han creado las áreas de Calidad y Compras, cuyo personal anteriormente estaba incluido en ésta. Además. I.T. (Informática), ha dejado de estar en esta Dirección y se ha incorporado al Área Financiera.

En los siguientes cuadros puede verse la evolución, pero como hemos indicado, distorsionada por los cambios organizativos:

PLANTILLA 31.07.2008

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	RUJERES	ROSJERES	TOTAL	RUJERES	ROSJERES	TOTAL	RUJERES	%	ROSJERES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
COMUNICACIÓN EXTERNA		1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
COORDINACIÓN INTERMEDIOS	1	2	3	0	1	1	1	33,33%	2	66,67%	3
CLIENTES NACIONALES	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Ofertas		2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación		1	1	1	2	3	1	25,00%	3	75,00%	4
Proyectos	1	7	8	0	2	2	1	19,00%	6	60,00%	10
Seguros - Pre-Matús		8	8	1	39	40	1	2,50%	39	97,50%	40
OPERACIONES DE	1	12	13	3	42	45	4	28,57%	39	85,71%	43
INGENIERÍA	5	53	58	0	17	17	11	13,10%	73	86,90%	84
Finanzas	2	16	18	0	0	0	7	43,75%	9	56,25%	16
I.T.	3	5	8	2	2	4	5	38,46%	6	61,54%	10
ELABORACIÓN	0	13	13	0	2	2	10	41,67%	13	58,33%	25
CALIDAD	1	21	22	4	17	21	0	11,43%	30	88,57%	40
Electricidad Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Compras		7	7	5	1	6	5	50,00%	5	50,00%	10
Producción Interna		42	42	7	4	11	7	7,32%	63	62,28%	67
Producción Interna - MGS		177	177	3	327	330	3	0,94%	708	199,06%	471
Producción Externa		10	10	2	2	4	2	50,00%	2	50,00%	4
Ingº. Proyectos	2	22	24	1	8	9	3	33,33%	26	66,67%	30
Ingº. Terc. - L2/3e (MGS)		8	8	0	0	0	8	100%	0	0%	8
Reserva Global	1	2	3	2	1	3	2	50,00%	2	50,00%	4
Legados	1	12	13	10	11	21	14	67,84%	23	82,16%	37
ESTADÍSTICA	0	243	243	0	0	0	0	0,00%	243	100,00%	243
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	0	1	1	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	21	378	399	56	435	491	76	6,56%	813	81,45%	689

PLANTILLA 31.12.2010

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	INDICADORES	MUJERES	TOTAL	INDICADORES	MUJERES	TOTAL	INDICADORES	%	MUJERES	%	TOTAL
DIRECCION GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COORDINACIÓN TÉCNICA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	6	7	0	1	1	1	14,29%	7	85,71%	8
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	1	1	1	25,00%	3	75,00%	4
Oficina	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	0	1	1	1	11,11%	7	88,89%	8
Desarrollo Negocio	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-venta	1	15	16	1	24	25	2	4,88%	38	95,12%	41
OPERACIONES	2	25	27	2	25	27	2	10,00%	25	90,00%	27
INSPECTORIA	0	20	20	0	15	15	11	13,33%	28	66,67%	31
Finanzas	0	8	8	4	0	4	7	46,67%	8	53,33%	15
I.T.	4	5	9	1	2	3	5	41,67%	7	58,33%	12
OPERACIONES	1	15	16	5	2	7	12	54,55%	15	45,45%	27
SALIDAS	2	15	17	1	3	4	3	15,00%	25	85,00%	29
CONSTRUCCION	0	7	7	0	0	0	0	0,00%	7	100,00%	7
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	27	27	2	3	5	2	3,33%	30	83,33%	32
Producción Interna - MCO	0	150	150	0	45	45	0	0,00%	225	100,00%	225
Producción Externa	0	18	18	2	0	2	2	18,67%	16	81,33%	18
Ingº Procesos	1	25	26	0	4	4	1	3,33%	25	86,67%	26
Ingº Proc. - MCO	0	6	6	0	1	1	0	0,00%	7	100%	7
Estadística General	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
Logística	0	5	5	2	3	5	8	47,06%	9	52,94%	17
INDUSTRIAL	2	125	127	10	62	72	10	6,37%	139	93,63%	149
Recursos Humanos	1	6	7	2	0	2	0	33,33%	5	66,67%	7
TOTAL	32	386	428	30	113	143	82	10,58%	608	85,42%	690

En el Diagnóstico de Situación se analizan con detalle (páginas 27 a 32).

Por lo que se refiere a la denominación de la categoría, así como a la de los puestos de trabajo, a diferencia de cuando se realizó el diagnóstico inicial sí se hace referencia al género femenino o masculino según el sexo de la trabajadora o del trabajador que efectivamente lo ostenta.

➔ **Promoción Interna**

En el nuevo Diagnóstico de Situación, páginas 35 a 39, disponemos del detalle del periodo, si bien debemos destacar:

Del total del periodo 2007/2010, observamos que de las 5 mujeres existentes en Taller a 31.12.2010, 3 han ascendido, es decir el 60% de mujeres de Taller ha ascendido.

Respecto del personal Fuera de Convenio, 4 mujeres han ascendido, que representan el 7,27% de las 55 mujeres FC a 31.12.2010.

Las personas encargadas de gestionar la promoción del personal son: el Responsable de Organización y Desarrollo, que en la actualidad es un hombre, con la asistencia de una Técnica en RR.HH. Los dos han recibido formación para sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a los sistemas de ascenso, analizados los mismos, no se detecta que existan criterios discriminatorios en ellos.

Se ha incorporado un nuevo párrafo en la normativa de ascensos, conforme al cual, una vez corregidas las correspondientes pruebas, al decidir los candidatos o candidatas que se deben promocionar, deberá tenerse en cuenta que a igualdad de condiciones, será promocionado o promocionada el candidato o candidata del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que se opta.

En aquellos casos en los que se han producido vacantes a cubrir mediante promoción interna, se han publicado a través de "Al Día" en los tabloneros de anuncios

Respecto de la incorporación de mujeres a puestos que entrañan responsabilidad, incluido las de Técnico/a y Mano de Obra de Taller, se han incorporado con normalidad mujeres en puestos técnicos y de taller.

CONTRATACIONES 2008 A 2010

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	3	20,00%	12	80,00%	15
ING.TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	3	33,33%	6	66,67%	9
AUXILIAR TECNICO/A TALLER	1	2,78%	35	97,22%	36
TEC. OFICINA (PRYECT. JEFE/A)	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	7	70,00%	3	30,00%	10
TOTAL	15	20,00%	60	80,00%	75

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	2	3,08%	63	96,92%	65

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P.TÉCNICOS Y TALLER	17	12,14%	123	87,86%	140

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	2	100,00%	0	0,00%	2

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	19	13,38%	123	86,62%	142

➤ Formación

En el Diagnóstico de Situación, páginas de la 40 a la 48, encontramos detalle de la totalidad del periodo de 2007 a 2010.

Respecto al año 2010, en total fueron 1.226 las personas que asistieron a cursos de formación. De ellas 1.092 eran hombres (89,07%) y 134 mujeres (10,93%).

De forma on line fue realizada por 37 personas, de las cuales 33 eran hombres (89,19%) y 4 mujeres (10,81%).

Semi-presencial la recibieron 27 personas, 24 hombres (88,89%) y 3 mujeres (11,11%).

De manera presencial por 1.162 personas, de las cuales 1.035 eran hombres (89,07%) y 127 mujeres (10,93%).

Por áreas formativas debemos indicar:

Calidad: 3 personas, todos hombres y de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 0,25% del total de asistentes.

Gestión: 28 personas, 24 hombres (85,71%) y 4 mujeres (14,29%). De forma semi-presencial fueron 2 personas quienes la realizaron 1 hombre y 1 mujer. Y el resto de manera presencial 23 hombres y 3 mujeres. La formación en Gestión representa el 2,28% del total de asistentes.

Idiomas: 4 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 0,33% del total de asistentes.

Informática: 28 personas, 23 hombres (82,14%) y 5 mujeres (17,86%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 2,28% del total de asistentes.

Técnica: 227 personas, 211 hombres (92,95%) y 16 mujeres (7,05%). Toda ella fue presencial. La formación Técnica representa el 18,52% del total de asistentes.

Igualdad: 735 personas recibieron esta formación, 631 hombres (85,85 %) y 104 mujeres (14,15%). De forma on line fue realizada por 5 personas y 3 hombres (60%) y 2 mujeres (40%) y el resto de manera presencial, de los cuales 628 eran hombres (86,03%) y 102 mujeres (13,97%). La formación en Igualdad representa el 59,95% del total de asistentes.

Medioambiente: 55 personas, 54 hombres (98,18%) y 1 mujer (1,82%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 4,49% del total de asistentes.

Prevención: Asistieron 146 personas, de entre ellas 142 fueron hombres (97,26%) y 4 mujeres (2,74%). De forma on line la efectuaron 32 personas, 30 hombres (93,75%) y 2 mujeres (6,25%). De manera semi-presencial 25 personas, 23 hombres (92%) y 2 mujeres (8%) y presencial fue realizada por 89 hombres (100%). La formación en Prevención representa el 11,91% del total de asistentes.

Es importante resaltar el gran salto en el número de asistentes a la formación en Igualdad que, de ser casi inexistente en 2008, pasa a ser minoritaria en 2009 y mayoritaria, con gran diferencia respecto de las demás, en 2010.

Ello ha sido debido, en gran medida, a la realización de los cursos de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a la mayoría de la Plantilla.

FORMACION REALIZADA PERIODO 2010																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCION	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCION	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	30	2
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	3	0	23	3	4	0	23	5	211	16	628	102	54	1	89	0
SEMI-PRESEN	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	2
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
CENTRO	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCION	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	6	1	0	0	0	0	90	14	0	0	0	0	18	0
EXTERNO	3	0	18	3	4	0	23	5	121	2	631	104	54	1	124	4
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
HORARIO	CALIDAD		GESTION		IDIOMAS		INFORMATICA		TECNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCION	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	1	0	23	3	1	0	0	0	155	16	628	102	54	1	112	2
FUERA J.	2	0	1	1	3	0	23	5	56	0	3	2	0	0	30	2
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4

La evolución porcentual de los asistentes a cada área de formación, respecto del total de personas asistentes cada año, puede verse en el siguiente cuadro, que verifica las afirmaciones antes realizadas:

ASISTENTES POR MATERIAS VS TOTAL

ÁREAS DE FORMACIÓN	2008	2009	2010
CALIDAD	8,01%	5,19%	0,25%
GESTIÓN	4,80%	8,12%	2,28%
IDIOMAS	0,00%	0,00%	0,33%
INFORMÁTICA	10,71%	5,64%	2,28%
TÉCNICA	40,24%	32,81%	18,52%
IGUALDAD	0,20%	2,14%	59,95%
MEDIO AMBIENTE	0,90%	7,89%	4,49%
PREVENCIÓN	35,14%	38,21%	11,90%

Por último la Evaluación Porcentual de la Formación de mujeres y hombres puede verse en el cuadro siguiente, en el que, claramente, se observa una tendencia al alza en el periodo 2007 a 2010, pasando del 2,86% al 10,93%.

EVOLUCIÓN PORCENTUAL FORMACIÓN MUJERES/HOMBRES

AÑOS	TOTAL ASISTENTES	MUJERES	%	HOMBRES	%
2007	839	24	2,86%	815	97,14%
2008	999	61	6,11%	938	93,89%
2009	887	85	9,58%	802	90,42%
2010	1.226	134	10,93%	1092	89,07%

Adjuntamos también relación detallada de los diferentes cursos de Formación de los años 2008 a 2010.

● RETRIBUCIÓN

Durante el primer trimestre de 2010 se analizaron por la Comisión de Igualdad los distintos conceptos retributivos, concluyéndose que estos son objetivos sin que existan conceptos retributivos arbitrarios o discriminatorios.

Las diferencias salariales existentes entre trabajadoras y trabajadores del ámbito de Convenio, obedecen exclusivamente al concepto de Antigüedad. El resto de pluses corresponden al puesto de trabajo o condiciones de trabajo, sin distinción de sexo. Las del colectivo Fuera de Convenio, según criterios objetivos de la política retributiva de personal FC expresados anteriormente.

Al no haberse detectado diferencias salariales que no sean fruto de causas objetivas, no procede adoptar acciones para modificar la situación actual.

● **SALUD LABORAL**

Con motivo de la implantación del Plan de Igualdad se ha realizado un nuevo Procedimiento de Protección de Mujeres Embarazadas o en Periodo de Lactancia, así como protección al personal especialmente sensible y menores de edad.

Igualmente, se ha elaborado una Relación de Puestos No Aptos o con Restricciones para Mujeres Embarazadas o en Periodo de Lactancia, los cuales han sido incluidos en la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Con la finalidad de garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora y, en especial, con las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo o lactancia, se han analizado las Fichas de Seguridad de los productos químicos utilizados. Únicamente se han detectado productos perjudiciales de posible riesgo durante el embarazo y de efectos adversos para el feto, en el Taller de Pintura, en el cual no trabaja ninguna mujer.

Finalmente hemos distribuido a la totalidad de las mujeres que componen la Plantilla, vía e_mail a quienes disponen de correo electrónico (personal Oficinas) y en copia impresa a aquellas que no disponen del mismo (empleadas Taller), de un Cuaderno de Autoexploración Mamaria, como apoyo a los programas preventivos en esta materia.

● **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

Con el objetivo de cuidar el estilo y contenido del lenguaje, se han revisado y analizado todas las comunicaciones publicadas, verificando que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio y no se utiliza mención alguna relacionada con roles o estereotipos.

Junto a la nómina correspondiente al mes de Septiembre de 2009, se distribuyó a la totalidad de la Plantilla el texto del Plan de Igualdad, así como el Calendario de Acciones del mismo.

Con la finalidad de conseguir un adecuado tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre, se remitió e_mail y se publicó *Al Día*, indicando la prohibición expresa de colocar carteles, pósters, calendarios, etc. y la retirada de los que pudiesen existir.

Para fomentar el uso de un lenguaje adecuado, se ha elaborado una "Guía de Comunicación y Lenguaje No Sexista", que ha sido distribuida por e_mail y en soporte impreso a quienes no disponen de correo electrónico, alcanzando al 100% de la Plantilla.

Para recordar en las acciones formativas la necesidad de utilizar un lenguaje adecuado, se ha elaborado una nota, que se entregará a los y las asistentes a cursos de formación, recordando al alumnado la necesidad de utilizar este tipo de lenguaje, para lo cual, se sugiere recuerden los consejos que figuran en la "Guía de Comunicación y Lenguaje No Sexista".

Por último, con el fin de permitir la propuesta y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la optimización y mejora del Plan de Igualdad, se ha publicado en todos los tablones de anuncios, así como en el salvapantallas, nota solicitando que aporten las

sugerencias que consideren oportunas. Hasta la fecha nadie ha remitido ninguna sugerencia.

● **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En el mes de Septiembre de 2009, se distribuyó al 100% de la Plantilla, junto al Plan de Igualdad, el “Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo”, para general conocimiento.

Para asegurar la garantía de urgencia y confidencialidad del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, junto a la nómina de Junio 2010, fue distribuido al 100% de la Plantilla el documento denominado “Garantías en la aplicación del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo”.

Para prevenir las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, se planificaron acciones de formación/información a Mandos y Empleados, la cual fue realizada en el 4º Trimestre de 2010, impartida por FUNDACIÓN FLORIDA. La asistencia total fue de 45 personas 19 Mandos y 26 No Mandos. Del colectivo de Mandos 3 eran mujeres y 16 hombres y del de No Mandos 10 mujeres y 16 hombres.

Estas acciones de formación/información fueron suspendidas por razones presupuestarias y de carga de trabajo en la Factoría, por lo que, para futuros ejercicios se realizarán nuevas acciones.

En estas acciones, se transmitió al alumnado la implicación de la jerarquía de la empresa en las actuaciones necesarias para la prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, si bien, dado del número de asistentes al curso deberán realizarse comunicaciones que pueden llegar a la totalidad de la Plantilla.

● **OTRAS CUESTIONES**

De la información facilitada por la Empresa se desprende que no existe ni han existido en los últimos años conflictos derivados o motivados por una posible situación o tratamiento discriminatorio, ni ningún tipo de extinción de contratos de trabajo relacionados con esta causa.

Asimismo, tampoco se ha producido, según la información que posee la Empresa, ceses voluntarios de trabajadoras o trabajadores motivados por la imposibilidad de compaginar el trabajo y la atención de responsabilidades familiares, únicamente como se han expuesto en otros apartados, una excedencia de un mes para el cuidado de hijos/hijas menores.

Por último, no consta la existencia de imposición de sanciones, actas o denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por causas relacionadas con actitudes o comportamientos discriminatorios.

Con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en la elaboración de informes, se han desagregado los datos de los mismos por sexo, lo cual nos permite un mejor conocimiento de la composición de las diferentes informaciones (Categorías, Puestos, Funciones, Tipo Contratos, Tipos de Jornada, Formación, Ascensos, etc.)