

Alonso
HA
Alonso
Alonso

DICIEMBRE 2019

HOMBRES

DIAGNOSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SITUACION MUJERES Y



Alonso
Alonso
Alonso
Alonso
Alonso

1. Objetivos del Diagnóstico

2. Características de la plantilla

3. Políticas generales

- Código de Conducta Grupo Gestamp
- Convenio Colectivo Gestamp Bizkaia

4. Políticas de RRHH

- Selección y Contratación
- Retribución y Promoción
- Conciliación (licencias, permisos y jornadas de trabajo)
- Prevención de Riesgos
- Comunicación
- Protocolo de acoso sexual

OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO

A través de la realización del Diagnóstico en materia de igualdad de mujeres y hombres en Gestamp Bizkaia y del Plan de igualdad que será realizado con posterioridad se busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Identificar el momento actual de Gestamp Bizkaia en cuanto a la igualdad real de mujeres y hombres en su ámbito laboral y de servicios.
- Integrar la perspectiva de género, de un modo transversal, en las distintas políticas y estrategias de Gestamp Bizkaia.
- Adecuar la realidad de Gestamp Bizkaia a los requisitos legales planteados por la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De igual modo, y derivados de los anteriores, se alcanzarán también los siguientes:

- Aplicar medidas que permitan la adecuación de las políticas de organización interna al principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Optimizar la gestión de Recursos Humanos.

En definitiva garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cualquier otra razón.



W

Gestamp Bizkaia

2019

A continuación se muestran datos cuantitativos referidos a las características o composición de la plantilla.

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE 2019

	Total	Mujeres	Hombres
Total personas	628	58	570
Porcentajes	100 %	9,24%	90,76%

Revisión

Monica

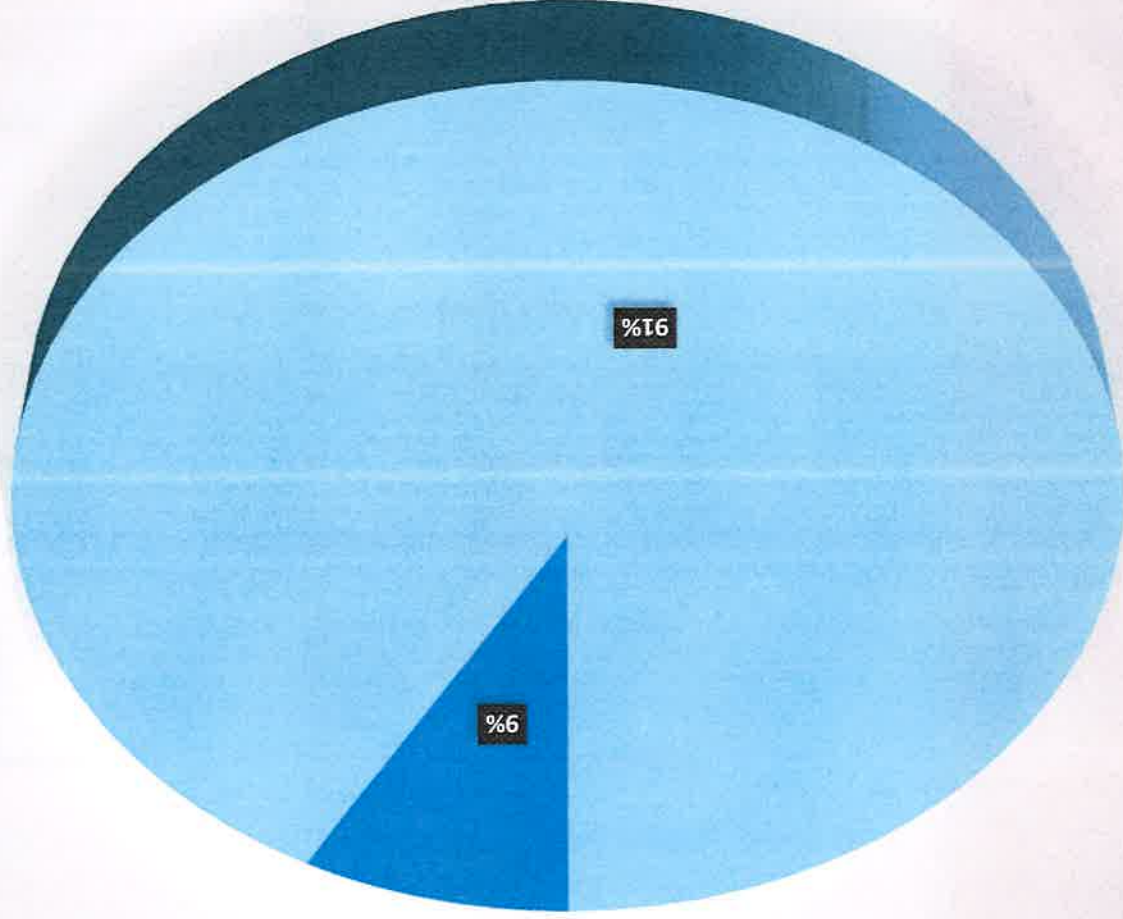
[Signature]

[Signature]

A continuación se muestran datos de composición de la plantilla por Dptos.

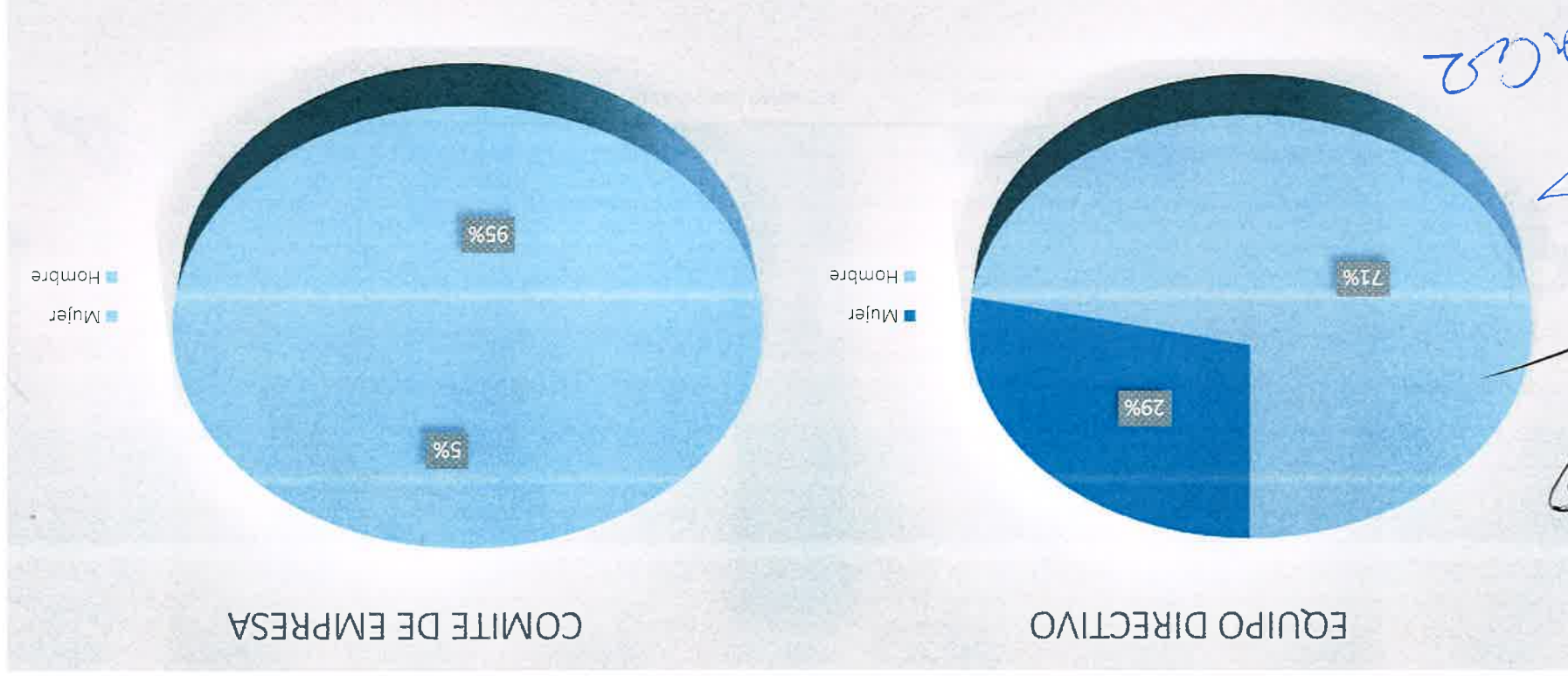
SEPTIEMBRE 2020 - FIN DE MES		DICIEMBRE 2019 - FIN DE MES	
Etiquetas de fila		Etiquetas de fila	
Cuenta de CODIGO_SAP		Cuenta de CODIGO_SAP	
CAIDAD	62	CAIDAD	58
Hombre	57	Hombre	52
Mujer	5	Mujer	6
COMERCIAL	3	COMERCIAL	4
Hombre	1	Hombre	1
Mujer	2	Mujer	3
ECONOMICO FINANCIERO	17	ECONOMICO FINANCIERO	19
Hombre	6	Hombre	8
Mujer	11	Mujer	11
INGENIERIA	14	INGENIERIA	15
Hombre	14	Hombre	15
JUBILACION	11	JUBILACION	11
Hombre	11	Hombre	11
LOGISTICA	42	LOGISTICA	35
Hombre	41	Hombre	34
Mujer	1	Mujer	1
MANTENIMIENTO	41	MANTENIMIENTO	40
Hombre	41	Hombre	40
PLANIFICACION	13	PLANIFICACION	10
Hombre	9	Hombre	6
Mujer	4	Mujer	4
PRODUCCION	459	PRODUCCION	358
Hombre	433	Hombre	336
Mujer	26	Mujer	22
RRHH	10	RRHH	10
Hombre	1	Hombre	1
Mujer	9	Mujer	9
SERVICIOS GENERALES	5	SERVICIOS GENERALES	5
Hombre	3	Hombre	3
Mujer	2	Mujer	2
TROQUELERIA	48	TROQUELERIA	47
Hombre	48	Hombre	47
UTILAJES	17	UTILAJES	16
Hombre	17	Hombre	16
(en blanco)		(en blanco)	
Total general	742	Total general	628

■ Mujer
■ Hombre



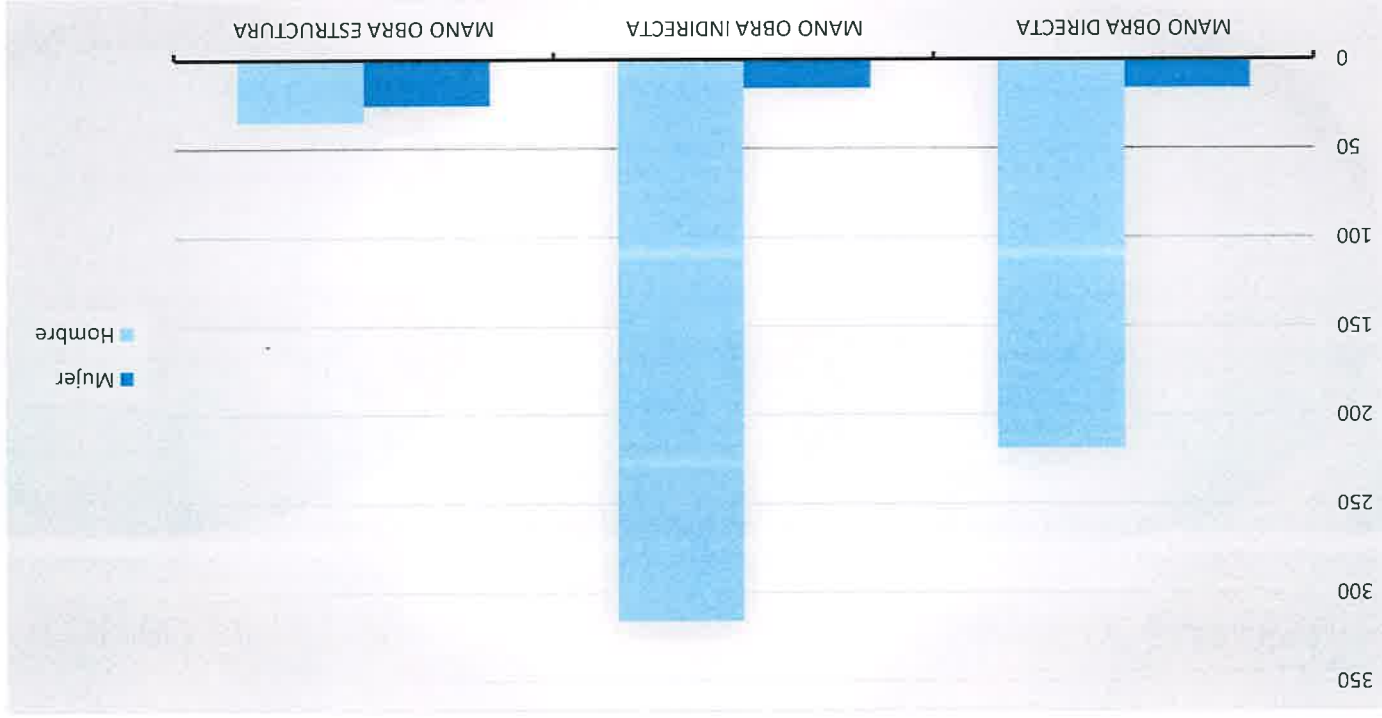
[Handwritten signatures and marks]

Destacar que Gestamp Bizkaia, como la mayoría de las empresas del sector Automoción es una empresa "masculinizada", en la que la presencia de la mujer es minoritaria, estableciéndose tanto una segregación vertical en la que pocas mujeres acceden a puestos Directivos u órganos de representación como se ve en las gráficas.





Como segregación horizontal las pocas mujeres que hay se concentran en los puestos de estructura.



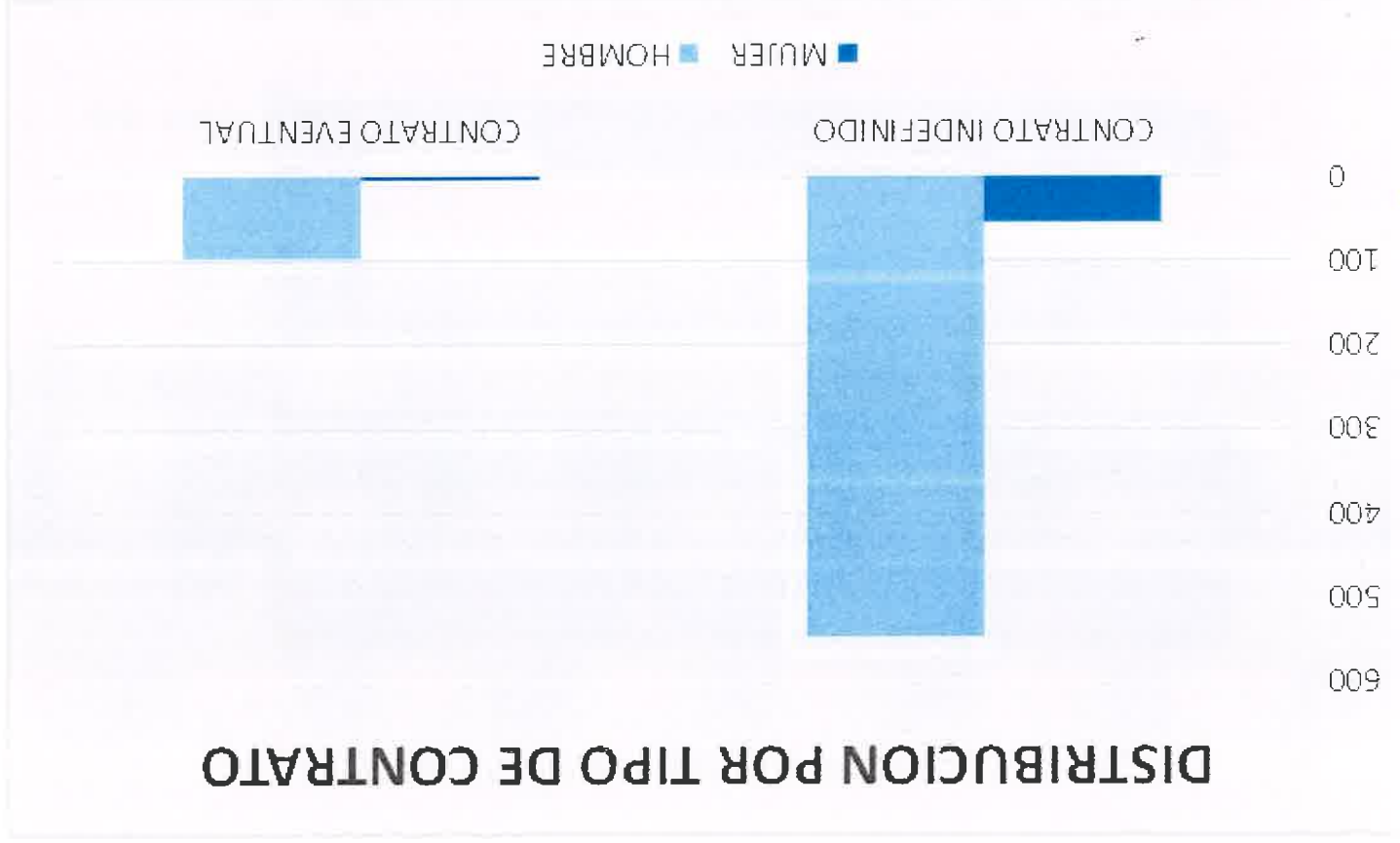
Con todo ello podríamos decir que Gestamp Bizkaia cuenta con una plantilla cuyo perfil del grupo más numeroso es hombre de entre 41 a 50 años, el cual supone un 41,40% respecto al total de plantilla, tal y como se puede apreciar en la gráfica



CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

Teniendo en cuenta el tipo de contrato, se ve claramente la desproporción también entre el número de mujeres y hombres tanto en contratos indefinidos como eventuales.

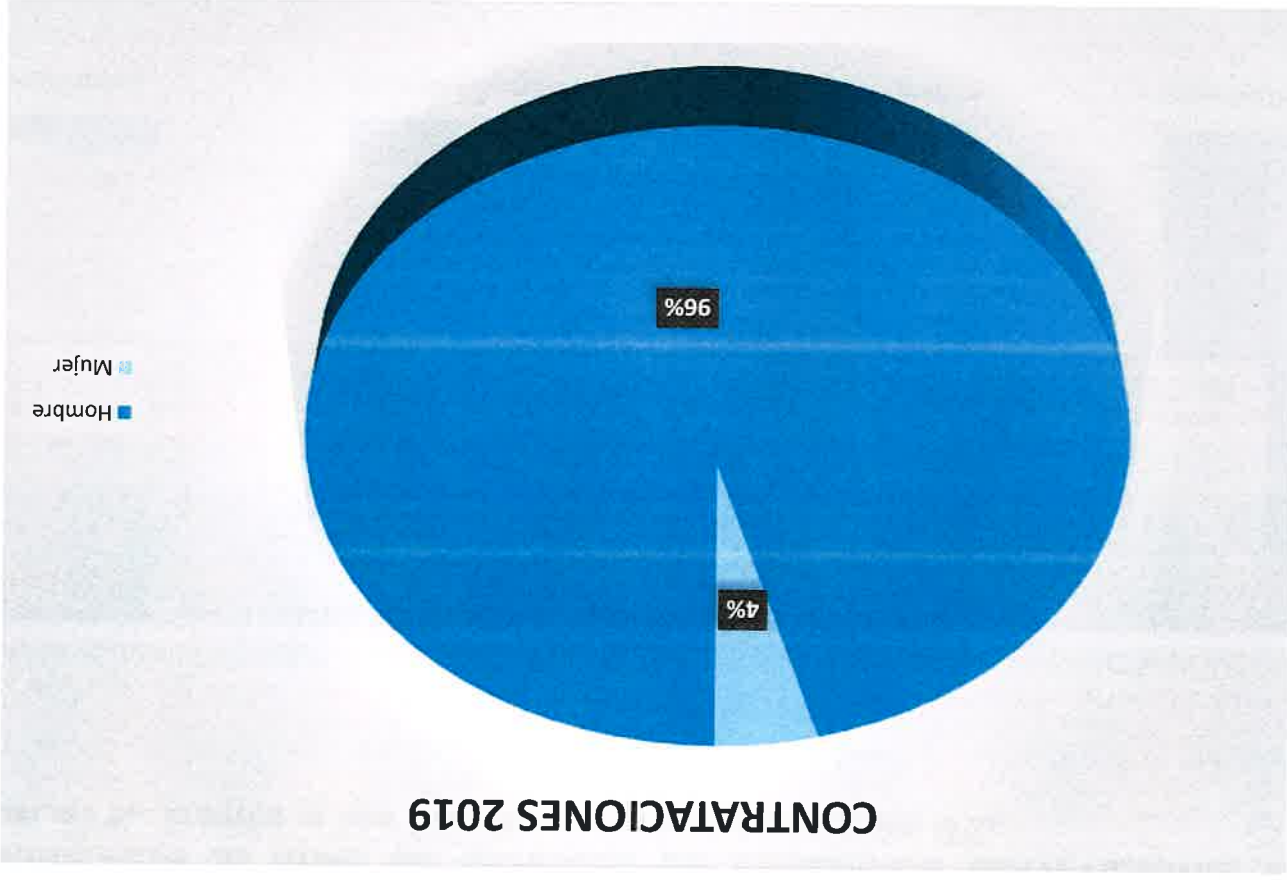
DISTRIBUCION POR TIPO DE CONTRATO



Datos Origen: plantilla media 2019

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Las contrataciones realizadas durante el 2019 no hacen cambiar la tendencia en temas de género.



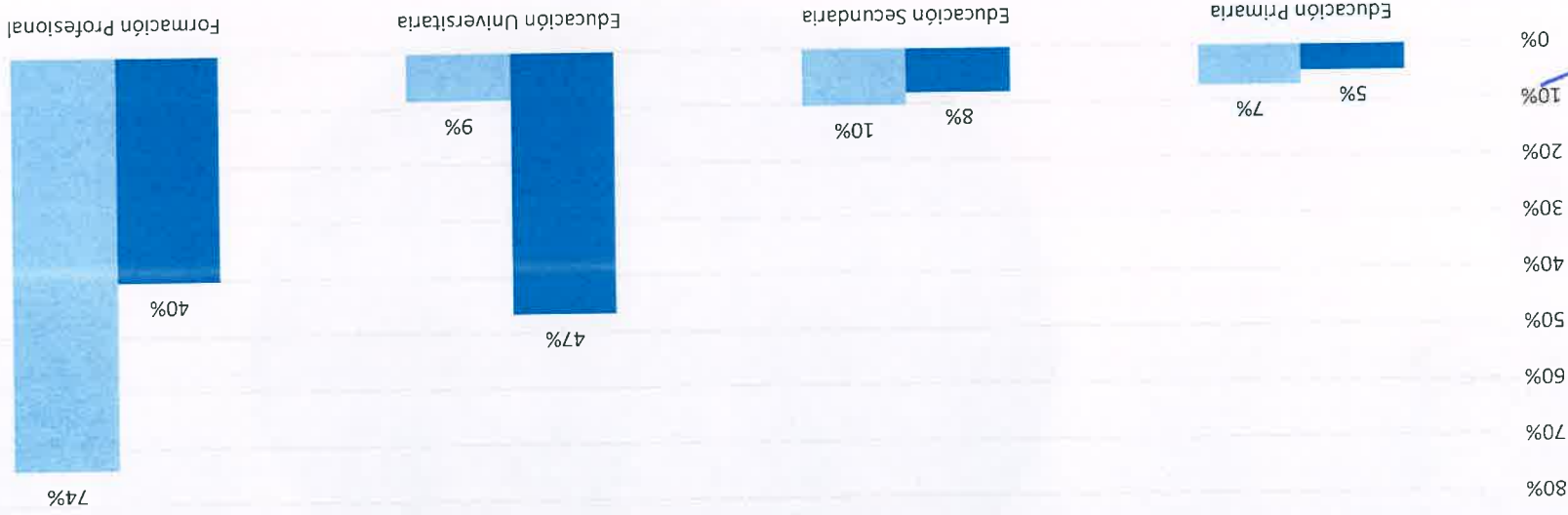
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten notes in blue ink: "Alumnos", "Hoye pinto", a signature, and "M.A."]

CARACTERISTICA DE LA PLANTILLA (ESTUDIOS)

Analizando el nivel de estudios habría que destacar la diferencia porcentual entre los niveles de estudios aportados por las mujeres y por los hombres. Si bien están bastante equiparados en un nivel básico de estudios, nos encontramos grandes diferencias entre Grados de Formación, a favor de los hombres un 74% y mujeres 40%. Hay que destacar, de todas maneras, que el porcentaje de mujeres con Grados de Formación, ha aumentado de forma notable desde el último estudio del 2008 que fue del 28,57%. Respecto al nivel de estudios de Educación Universitaria, las mujeres contabilizan un 47% frente a los hombres que suponen un 9%.

DISTRIBUCION POR NIVELES DE ESTUDIOS

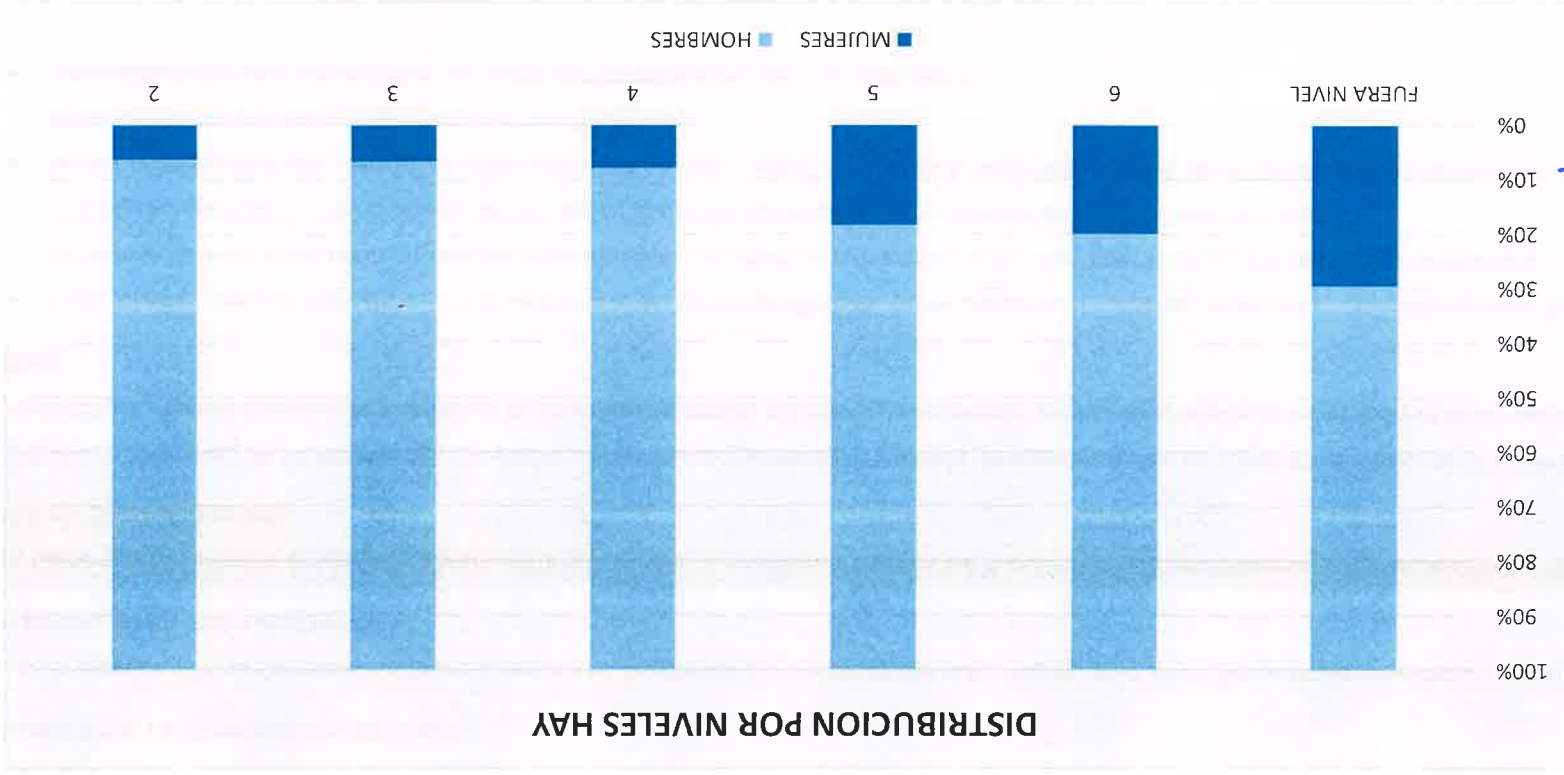


■ Mujer ■ Hombre

CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA (Hay)

En el análisis de distribución de plantilla por niveles salariales vemos el porcentaje de personas asignadas a cada nivel Hay distribuidas por sexos. Lo que se puede ver es que el porcentaje de mujeres aumenta junto con el nivel, a mas nivel Hay, más porcentaje de mujeres.

Este dato concuerda con los datos analizados, en los que se ve el nivel de estudios que aportan las mujeres en la plantilla y con el tipo de trabajos que realizan en la empresa.



Analizamos los documentos en los que Gestamp Bizkaia hace referencia a la Política de la Organización.

1. Código de Conducta del Grupo Gestamp en el que vemos un compromiso por la no discriminación por ninguna razón, así como en particular la igualdad de género (Pg. 10)

Mantendremos una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y candidatas y a las necesidades del Grupo.

De acuerdo con lo anterior, nos comprometemos expresamente a no discriminar por cuestiones de raza, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad.

En particular, Gestamp promoverá la igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo y a la promoción de profesionales, además de respetar la paridad salarial en igualdad de puesto.

Gestamp promueve la formación de los empleados. Los planes de formación garantizan la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de la carrera profesional, contribuyen además activamente a conseguir los objetivos del Grupo. Así mismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de los individuos:

- Debe prestar especial atención a la motivación y al desarrollo profesional de las personas a su cargo, propiciándoles oportunidades de desarrollo en base a sus méritos y aportación profesional. Con este fin, entre otros, debe mantener la empleabilidad de sus colaboradores, impulsará su formación y aprendizaje, valorará específicamente sus esfuerzos y reconocerá de forma objetiva sus logros.
- Nunca debe permitir que cuestiones como raza, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan alguna influencia sobre sus decisiones.
- Aproveche la formación que reciba y actualice sus conocimientos técnicos y de gestión.

2. CONVENIO COLECTIVO GESTAMP BIZKAIA: Declaración de Principios Acordados (art. 74):

..La empresa en el desarrollo de su actividad, asume como principio básico el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes.

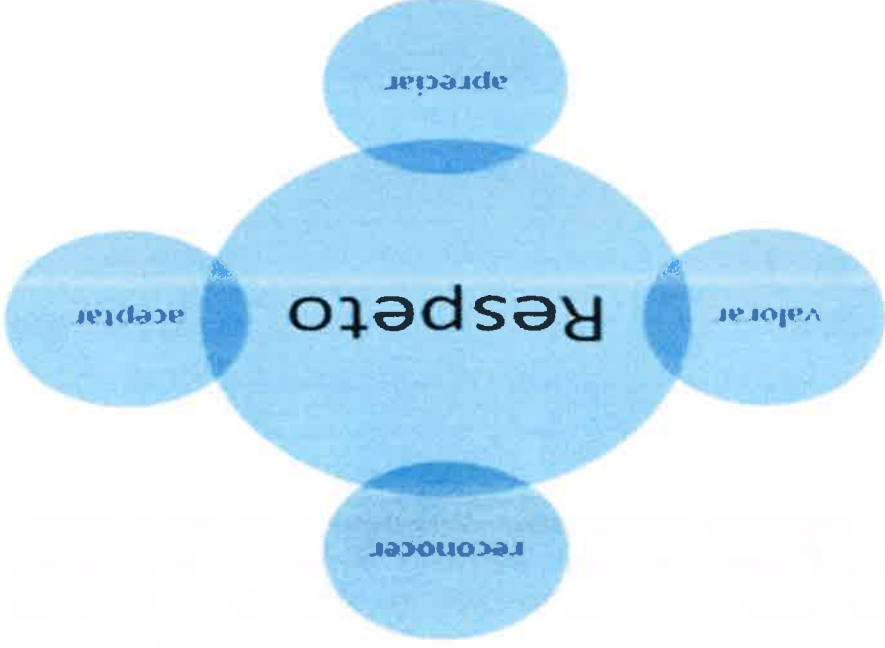
Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la organización..

Alfonso
Luis
Pascual

M
Luis



Es clara, la voluntad de la Empresa, de promover la igualdad en todos sus ámbitos de actuación y así lo refleja en sus textos oficiales, por tanto, sólo queda analizar las actuaciones y corregir las que puedan ser discriminatorias, para que la igualdad se haga efectiva.



En la política de contratación y selección también se nombra el tema de la igualdad de género, así el Convenio Colectivo de Gestamp recoge los siguientes textos:

- Se acuerda colaborar, para posibilitar que en el caso que los perfiles de los puestos de trabajo a ocupar mediante selección externa lo permitan, promover la contratación de los colectivos más desfavorecidos como son las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y mayores de 45 años.

Fomento de Igualdad de Oportunidades en la contratación: los y las firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a la igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia se recomienda que la empresa tome las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino, encomendando a la Comisión Paritaria del convenio el seguimiento de esta recomendación. Las partes firmantes de este convenio coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que las mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Para apoyar de manera más apreciable lo anterior, la empresa se comprometa a aplicar en igualdad de condiciones la discriminación positiva hacia la mujer.

Veremos en que se traducen estas declaraciones en la realidad

PROCESOS DE SELECCIÓN (NO PRODUCCIÓN) DESDE 2016

PROCESOS DE SELECCIÓN

Año	Puesto	Candidatos Entrevistados	Candidatas Entrevistadas	Persona Contratada
2016	Administración Compras	4	3	Hombre
2016	Recepción	1	2	Mujer
2016	Ingeniería Calidad	2	4	Mujer
2016	Chapista	7	0	Hombre
2016	Planificación	1	2	2 Mujeres / 1 Hombre
2017	Chapista	6	6	Hombre
2017	Controller	0	6	Mujer
2017	Planificación	11	2	Hombre
2017	Administración RRHH	1	6	Mujer
2017	Recepción	0	2	Mujer
2018	Responsable Mejora Conti	2	1	Mujer
2019	Administración Compras	1	4	Mujer
2019	Administración RRHH	0	9	Mujer
TOTALES		36	47	66,67%

PORCENTAJE MUJERES
 CONTRATADAS

TOTALES	36	47	56,09%
Candidatos Entrevistados	Hombre	Candidatas Entrevistadas	Mujer
PORCENTAJE MUJERES CONTRATADAS			

SELECCIÓN PARA LA CONTRATACION PERSONAL DE PRODUCCIÓN

En los años 2018 y 2019 para la contratación de personal producción, se inicia un registro para computar el número de personas entrevistadas para perfiles muy relacionados con la Producción. Se puede ver la diferencia de género respecto a personal que se adapta por titulación al perfil que se solicita.

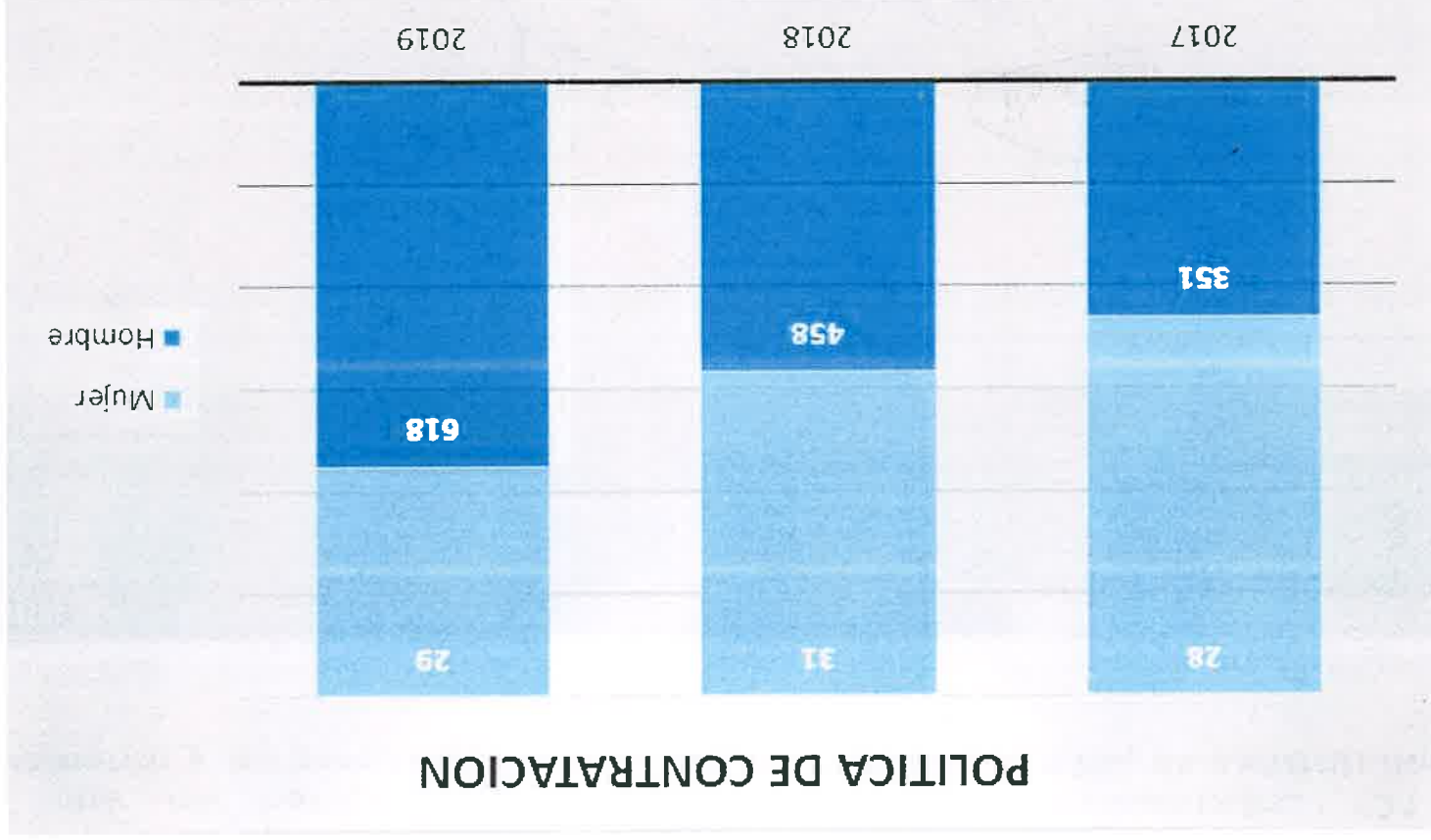
Sólo 17 en 2018 y 11 en 2019 mujeres, son entrevistadas pero de estas un porcentaje muy bajo son contratadas.

Mientras que en hombres, son muchos más los entrevistados 121 y 90 respectivamente y un porcentaje mucho mayor, más de un 40%, es contratado.

PROCESOS DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE PRODUCCION						
Año	Candidatos	Entrevistados	Hombre	Candidatas	Entrevistadas	Mujer
2018	121	17	54	3	45%	18%
2019	90	11	51	1	57%	9%
PORCENTAJE HOMBRE CONTRATADO	contratado hombre			contratada mujer		PORCENTAJE MUJER CONTRATADA

CONTRATACIÓN PERSONAL PRODUCCION AÑOS 2017 2018 y 2019

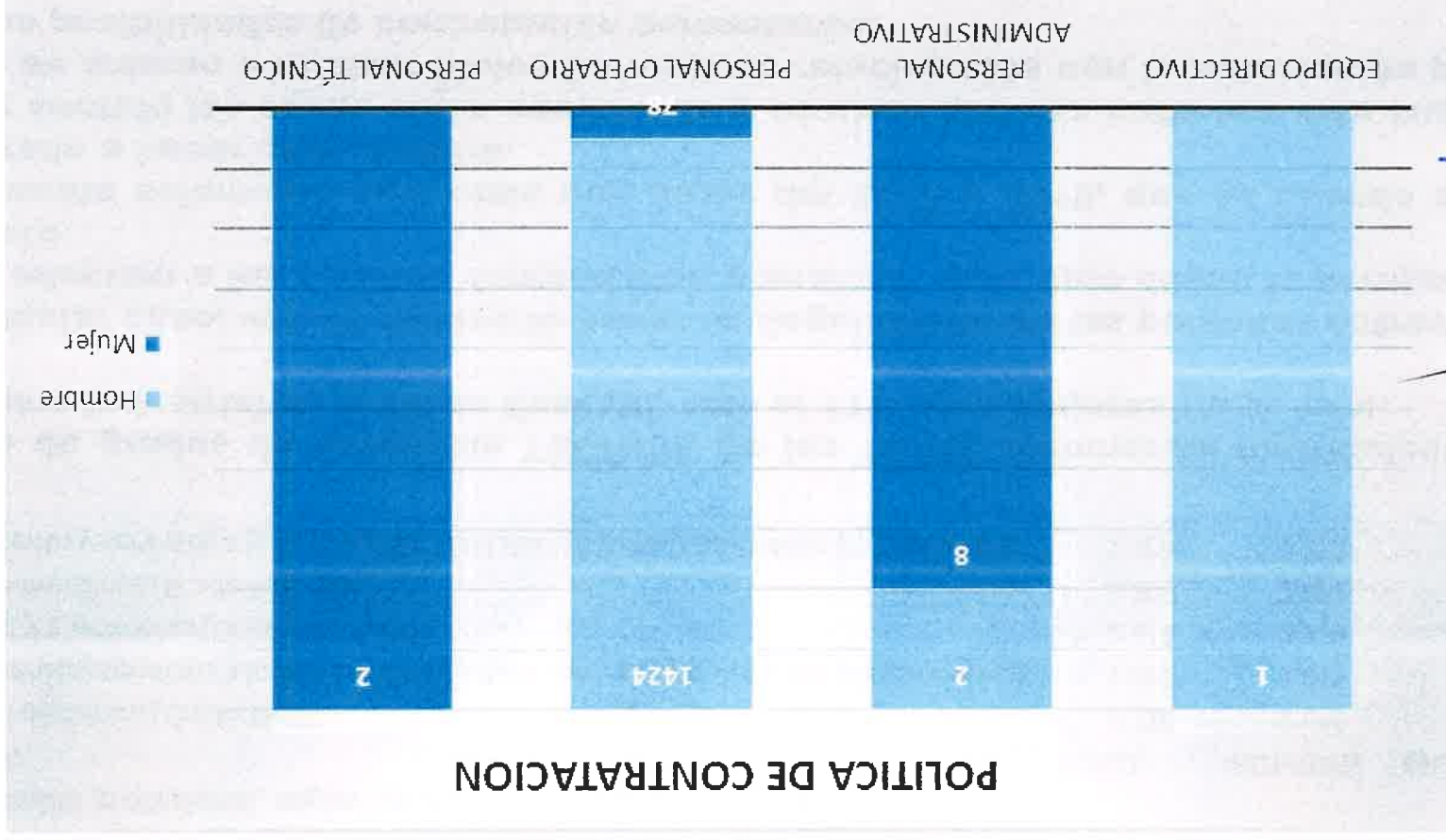
Como se puede ver en las contrataciones realizadas durante los años 2017, 2018 y 2019, la diferencia de contratación de hombres respecto a mujeres es muy significativa, dejando en evidencia la dificultad para encontrar mujeres con el perfil que se adapta a estos puestos de trabajo.



PÉRFILES DE CONTRATACION DURANTE LOS AÑOS 2017 Y 2018

Si nos fijamos en esta gráfica donde aparecen todas las contrataciones realizadas durante 2017, 2018 y 2019, vemos que en personal administrativo, la contratación de mujeres es mayor, mientras que en el resto de puestos, las diferencias en favor de los hombres son muy importantes.

Todo esto nos indica que si esta tendencia no varía, los datos de plantilla para los próximos años tampoco cambiarán y continuará siendo mayoría hombres.





Hay que tener en cuenta que la dificultad para encontrar una titulación adecuada para trabajar en puestos de producción en mujeres es real, aportamos datos de EUSTAT de matriculación en Grados de Formación Profesional, que son los demandados por Gestamp.

Alumnado matriculado en formación profesional en la C. A. de Euskadi por grado y familia profesional, según territorio histórico y sexo. 2017/18

TITULACIÓN			
Fabricación mecánica (Grado Medio)	2.110	2.046	64
Mantenimiento y servicios a la producción / Instalación y mantenimiento (Grado Medio)	1.046	1.015	31
Electricidad y electrónica (Grado Superior)	2.412	2.270	142
Fabricación mecánica (Grado Superior)	3.200	2.862	338
Mantenimiento y servicios a la producción / Instalación y mantenimiento (G. Superior)	1.433	1.352	81
TOTAL			
HOMBRES			
MUJERES			

(El 11% de grados de formación TECNICA De los 19.000 alumnos/as matriculados/as en la rama industrial de la FP en Euskadi, solo el 11% eran mujeres. Fuente Fevm)

En cualquier caso, vemos necesario hacer un seguimiento de las personas entrevistadas que se adecúen a los puestos demandados y analizar este dato desde la perspectiva de género. De momento solamente contamos con datos del 2018 y 2019, que es cuando se ha comenzado a hacer este registro. En este sentido las cosas están cambiando y es claro que son cada vez más mujeres las que se animan a realizar Ciclos Formativos relacionados con la automoción por lo tanto las posibilidades de contratación aumentarán.

• Entrada de Candidaturas ordenadas por puesto y género

REGISTRO CV'S (Período Enero - 20/10/2020)

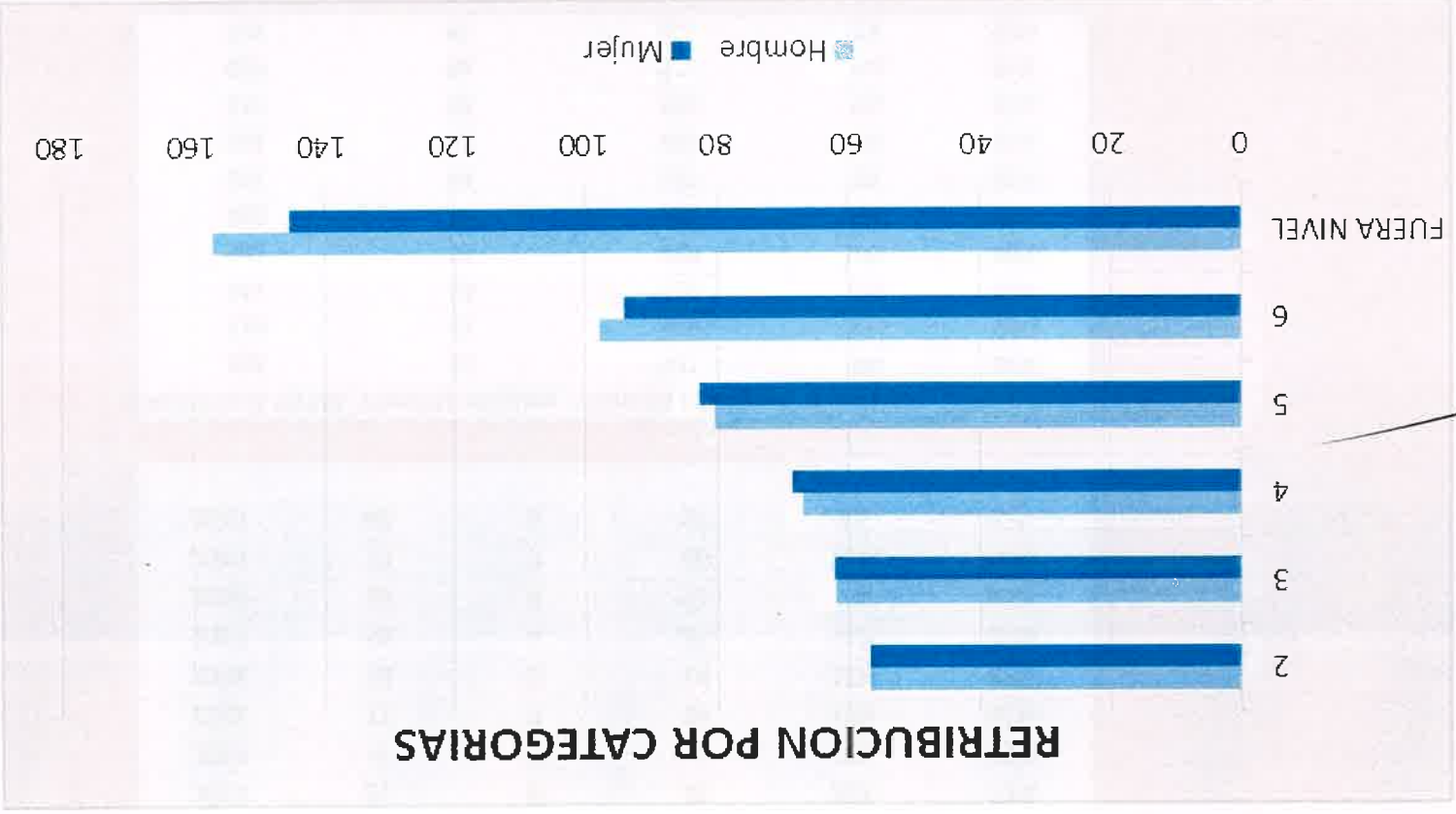
PERFIL INDIRECTOS (mto, troque, calidad, etc)			
Hombres	35	95%	
Mujeres	2	5%	
NO PERFIL EMPRESA (traducción, peluquería, supermercado, jardinería, hostelería...)			
Hombres	63	72%	
Mujeres	24	28%	
PERFIL TALLER (Tco. Esp I)			
Hombres			
Mujeres			
Experiencia - No Formación	95	65%	
Hombres			
Mujeres	52	35%	
Formación - No Experiencia	24	86%	
Hombres			
Mujeres	4	14%	
Formación y Experiencia	191	93%	
Hombres			
Mujeres	14	7%	
OTROS (administración, ingeniería, planificación, IT etc)			
Hombres	28	58%	
Mujeres	20	42%	
cv's hombres	436	79%	
cv's mujeres	116	21%	
	552		

POLITICA DE RETRIBUCIÓN Y PROMOCIÓN

- La política de retribución de Gestamp Bizkaia esta basada en el sistema de evaluación y categorías HAY, en la que se valoran la actuación y adecuación de las personas de cara a identificar necesidades de formación y desarrollo profesional, posibilidades de promoción, adecuación persona-puesto, etc.
- Mediante este sistema los puestos de trabajo se encuadran en niveles salariales donde se incluyen a las personas, en función del puesto de trabajo que desempeñan lo que impide en principio cualquier discriminación.
- La tabla HAY actualizada al año 2019 es la siguiente:

2019 INCREMENTO 2,50% Acuerdo Convenio						
salario anual 2019	salario día 2019	Car.Inc. día 2019	Puestos del Nivel	subnivel	nivel	Tabla de antigüedad
50.824,40	105,2265	15,7840	Encargados	A	6	2,2954
44.221,58	91,5561	13,7334		B		
42.970,78	88,9664	13,3450	Coordinador Técnico	A	5	2,0718
38.069,44	78,8187	11,8228		B		
33.616,63	69,5997	10,4399	Jefe Equipo	A	4	1,8408
32.550,29	67,3919	10,1088		B		
31.483,35	65,1829	9,7774	Técnico Esp. II	A	3	1,6199
30.015,11	62,1431	9,3215		B		
28.506,42	59,0195	8,8529	Técnico Esp. I	A	2	1,3884
27.983,03	57,9359	8,6904		B		

- La retribución por categorías se puede ver en esta diapositiva El sistema de evaluación Hay garantiza que no hay diferencias salariales en el mismo nivel.
- En los niveles más altos, sin embargo la diversidad de puestos de trabajo hace que haya más diferencias de salarios. En el nivel 6 hay una pequeña diferencia a favor de las mujeres, y en las personas fuera de nivel es donde la diferencia es mas acusada.



PROMOCIONES

CAMBIO HAY: Promoción y Consolidación

Año	Totales	Mujeres	Hombres	% Mujer	% Hombre
2011	9	0	9	0%	100%
2012	33	1	32	3%	97%
2013	21	6	15	29%	71%
2014	4	0	4	0%	100%
2015	17	3	14	18%	82%
2016	16	2	14	13%	88%
2017	38	4	34	11%	89%
2018	56	4	52	7%	93%
2019	73	7	66	10%	90%
2020	62	5	57	8%	92%

PLANTILLA TOTAL	Plantilla Mujeres	Plantilla Hombres	% mujeres	% hombres
586	55	531	9%	91%
519	51	468	10%	90%
511	53	458	10%	90%
541	53	488	10%	90%
680	58	622	9%	91%
691	64	627	9%	91%
668	62	606	9%	91%
630	56	574	9%	91%
628	58	570	9%	91%
718	61	657	8%	92%

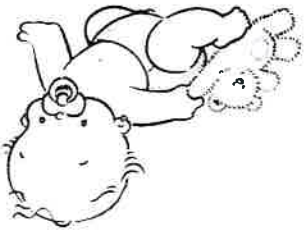
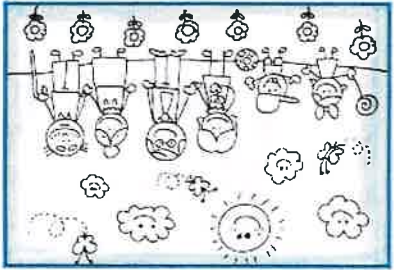
Handwritten notes and signatures on the right margin, including "Promoción", "Consolidación", and various initials.

Handwritten initials "MX" and a signature.

En el Convenio Colectivo de Gestamp Bizkaia, se establece el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. Dentro de este eje de la igualdad se regulan y mejoran respecto a la ley general, algunas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

- Si el o la recién nacida sigue hospitalizada, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- En los casos de nacimiento prematuro o por cualquier causa deban permanecer en el hospital a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuidas.



HA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

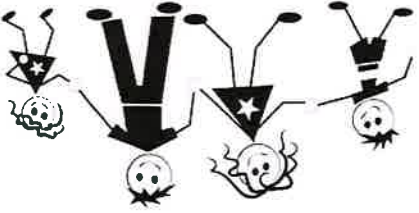
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- Hospitalización: la licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.
- Permiso de acompañamiento a padres, madres, hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho por enfermedad oncológica, 16 horas anuales para consulta o tratamiento.
- Jornada de trabajo: Para las personas que trabajen a turno central existe la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida en una hora, de acuerdo con la persona responsable del departamento siempre que existan causas que lo justifiquen.
- Cambios de calendarios: tendrán que ser pactados entre Comité y empresa y se hará abonarán 100 euros a la persona afectada y en sucesivos dentro del año natural.
- Vacaciones y bajas IT: disfrutando el periodo vacacional si se produjera una baja, se interrumpen las vacaciones.



MS
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
A. L. G. 11/11/17

[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

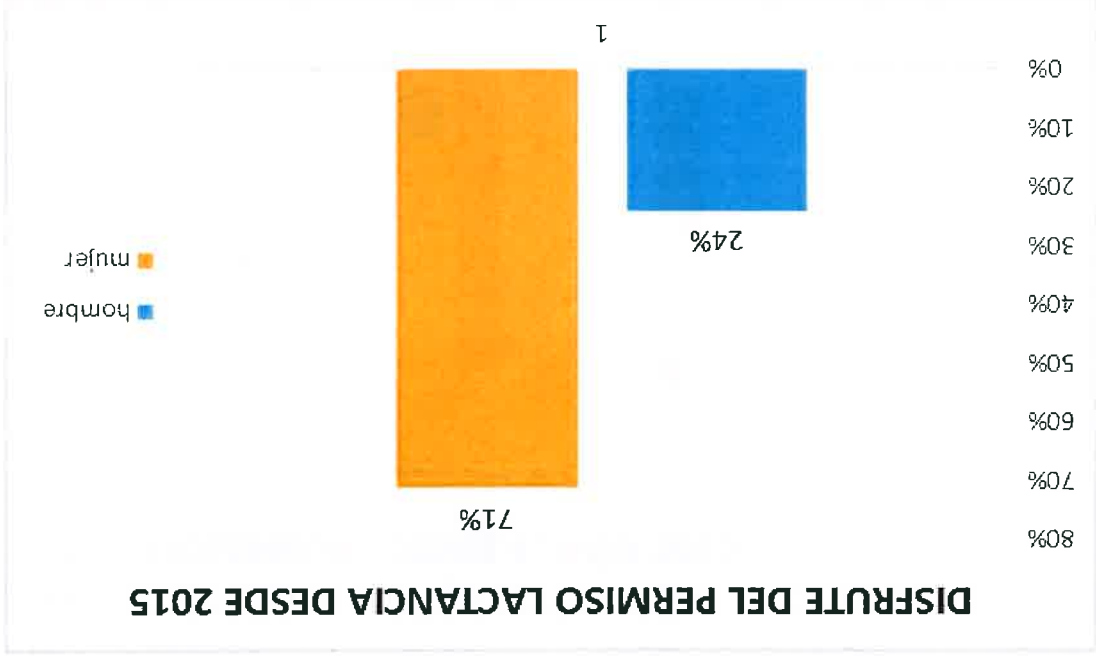
[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

[Handwritten signature]
M. J. G. 11/11/17

- El permiso de lactancia en el Convenio Colectivo también ha sido mejorado:
- Caso de lactancia menor de 9 meses a elección de la trabajadora o trabajador una hora al día de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple. La persona podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.
- En Gestamp Bizkaia son cada vez más los padres que se animan también, a hacer uso de este permiso.

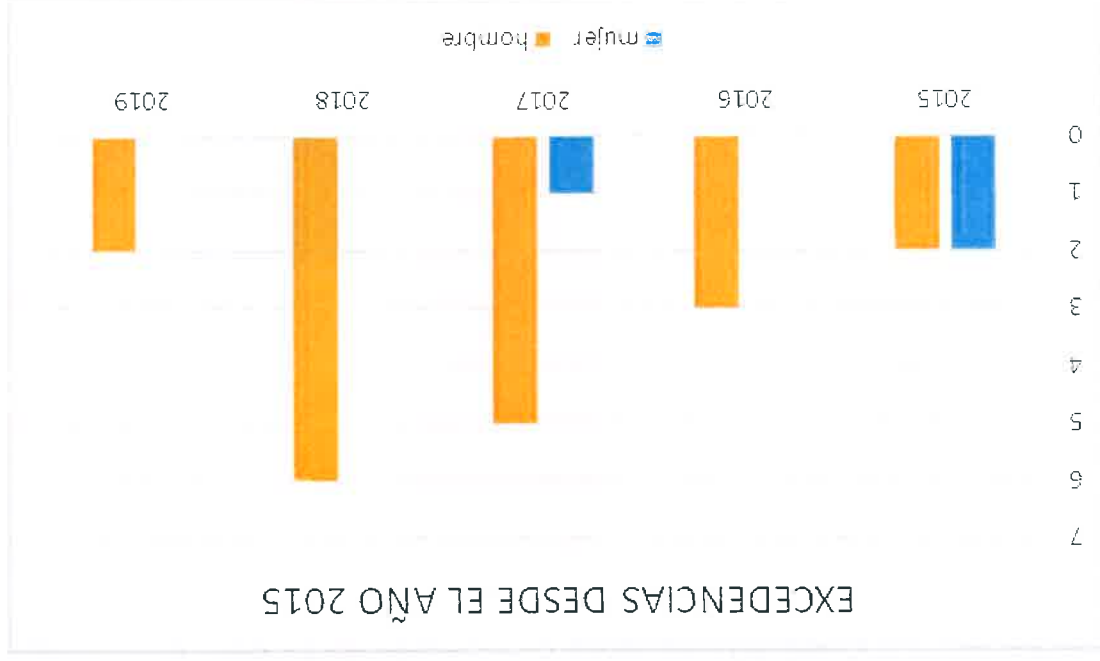


POLITICA DE CONCILIACION

En el convenio colectivo además de la excedencia regulada en la ley se da la posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria con reserva de puesto:

- Excedencia: además de las excedencias legalmente establecidas, el trabajador o trabajadora de Gestamp Bizkaia, tendrá derecho a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, siempre que tenga una antigüedad superior a un año en la empresa. Dicha excedencia deberá ser por un período mínimo de 1 mes y no podrá ser superior a los 6 meses.

Los datos que podemos aportar desde al año 2015 vienen reflejados en la siguiente gráfica y hacen referencia a excedencias tanto por cuidado familiar como excedencias voluntarias recogidas en convenio, es importante la participación de los hombres:



Actualización solicitada en reunión 5/3/20, segregación por tipo y por niveles HAY

año	sexo	TIPO EXCEDENCIA	NIVEL HA*
2015	mujer	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 5
2015	hombre	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 2
2015	hombre	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 3
2015	mujer	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 2
2016	hombre	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 3
2016	hombre	EXCE-VOLUN.- CONVENIO BIZKAIA	NIVEL 6
2016	hombre	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 2
2017	mujer	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 4
2017	hombre	EXCEDENCIA CUI,HUO	NIVEL 2
2017	hombre	EXC.CUID.FAMILIAR	NIVEL 2
2017	hombre	EXCE-VOLUN.- CONVENIO BIZKAIA	NIVEL 2
2017	hombre	EXCEDENCIA CUI,DE HIJO	NIVEL 2
2017	hombre	EXCEDENCIA CUI,DE HIJO	NIVEL 2
2018	hombre	Baja EXCEDENCIA VOLUNTARIA	NIVEL 2
2018	hombre	EXCE-VOLUN.- CONVENIO BIZKAIA	NIVEL 2
2018	hombre	EXCE-VOLUN.- CONVENIO BIZKAIA	NIVEL 4
2018	hombre	EXCEDENCIA CUI,DE HIJO	NIVEL 3
2018	hombre	Baja EXCEDENCIA VOLUNT.	NIVEL 5
2018	hombre	EXCE-VOLUN.- CONVENIO BIZKAIA	NIVEL 2
2019	hombre	EXCEDENCIA CUI,DE HIJO	NIVEL 3
2019	hombre	EXCEDENCIA CUI,DE HIJO	NIVEL 2

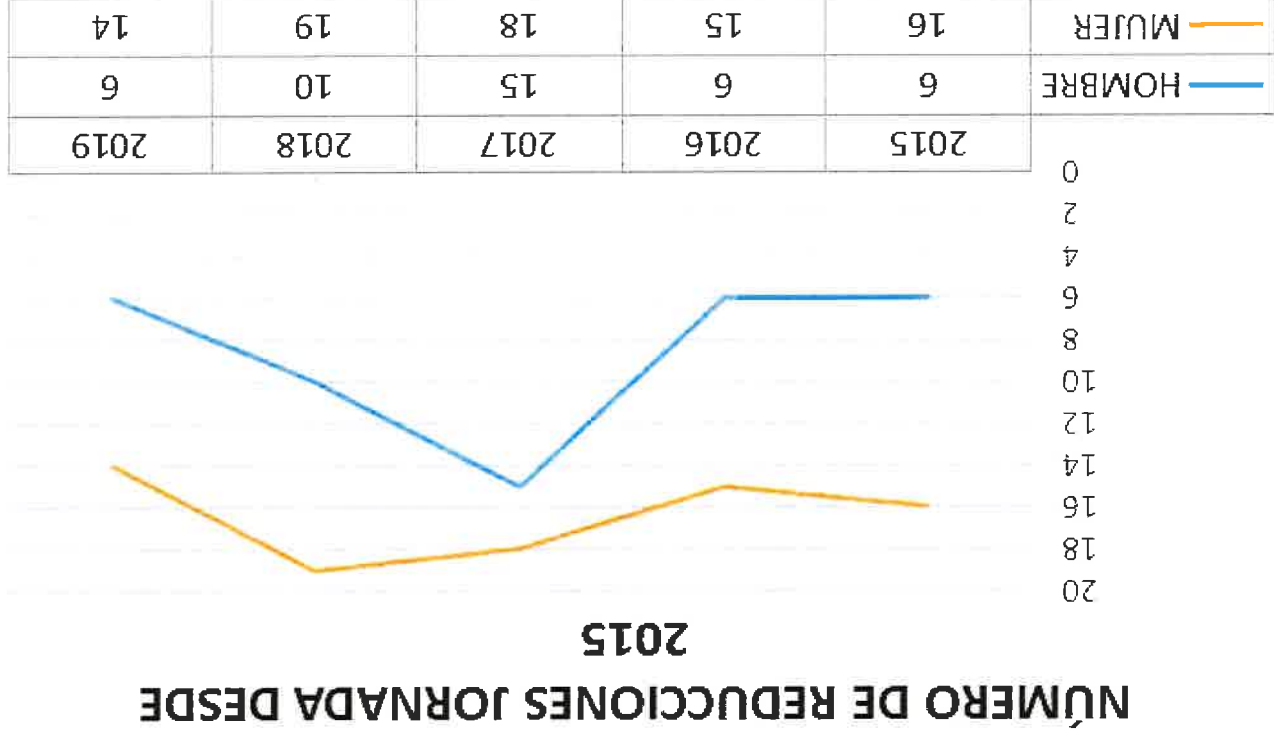
+

FOTO DE EXCEDENCIAS POR NIVELES HAY	TOTAL	NIVEL 6	NIVEL 5	NIVEL 4	NIVEL 3	NIVEL 2	%
	21	12	2	2	4	57%	
			2			10%	
		1				5%	

PLANTILLA OCTUBRE 2020 POR NIVELES HAY

PAX	TOTAL	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 0	%
	731	360	143	127	44	31	26	4%
		49%	20%	17%	6%	4%		

Resulta interesante ver la estadística de las personas que hacen uso de la reducción de jornada por guarda legal diferenciadas por sexos, destacando que en Bizkaia los datos son positivos y que el número de hombres que hacen uso de este derecho es importante.



En el Convenio Colectivo publicado para repartir a toda la plantilla se adjunta un cuadro resumen de todos estos permisos con el fin de facilitar su consulta.

20/05/2020
K. M. P.



Para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva es importante tener conciencia respecto a esta necesidad, sobre todo a nivel de los cargos responsables de las acciones y decisiones de prevención, pero también del resto de la plantilla para ello es imprescindible la formación.

En Gestamp Bizkaia se podría destacar el compromiso en situación de Protección a la maternidad:

- Gestamp Bizkaia está comprometida con la protección de las trabajadoras cuando las mismas se encuentran en situación de embarazo. De este modo, las condiciones de trabajo son objeto de especial seguimiento desde el momento en que la trabajadora comunica su situación de embarazo a la empresa, adoptando las medidas oportunas y complementando las ya existentes.

- El servicio de prevención de la empresa, ayudado si es el caso de las y los profesionales médicos del servicio médico ajeno, proceden a revisar los factores de riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora embarazada para definir la compatibilidad de dicho puesto con el desarrollo normal del embarazo. Revisión que se efectúa desde que la trabajadora comunica la nueva situación a la empresa.
- Situación de riesgo durante el embarazo, si debido a los riesgos presentes en el puesto la eliminación de los mismos no fuera posible y la reubicación en otro puesto tampoco, se propone la prestación por riesgo en el embarazo, colaborando con la trabajadora en la recopilación de la documentación y realización de los trámites necesarios.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para que todo esto sea posible proponemos trabajar la cultura de la organización para hacer ver a todas sus personas integrantes, las razones por las cuales es preciso considerar la perspectiva género en la gestión preventiva, y que se resumen en las siguientes:

- Obligación normativa: la prevención de riesgos laborales tiene que tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas, como también lo serían la edad, especial sensibilidad, etc. (art. 15.1.d de la LPRL)
- Diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debido a factores ergonómicos.
- Distintos niveles de exposición a los riesgos por la segregación de tareas y por las condiciones de trabajo, que implican diferencias en el tiempo dedicado a las distintas operaciones, así como en la utilización de los equipos de trabajo y de protección individual



El lenguaje e imágenes que usa una organización para transmitir un mensaje o comunicarse reflejan la cultura empresarial. Es por ello, que se debe tomar conciencia de que la forma y el contenido tanto de los mensajes que se emiten desde la empresa, interna y externamente, como de la forma de ofrecer un servicio o vender un producto ayuda a trabajar en pro de la igualdad de oportunidades en el sí de una organización.

Así, se han podido analizar algunos materiales y escritos internos de la organización, analizando el esfuerzo de la organización, por visibilizar a las mujeres, documentos que se han observado de una forma rápida pero que debieran ser objeto de un estudio mas profundo.

• **Convenio Colectivo:** se repite constantemente la palabra trabajador a lo largo de todo el documento, pocas veces se lee trabajadora y cuando aparece es en caso de permiso de lactancia, aunque a continuación recoja que el permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el artículo 74, sobre protocolo contra el acoso sexual, es claramente visible la mujer, se ve que se ha hecho un esfuerzo por utilizar nombres genéricos.

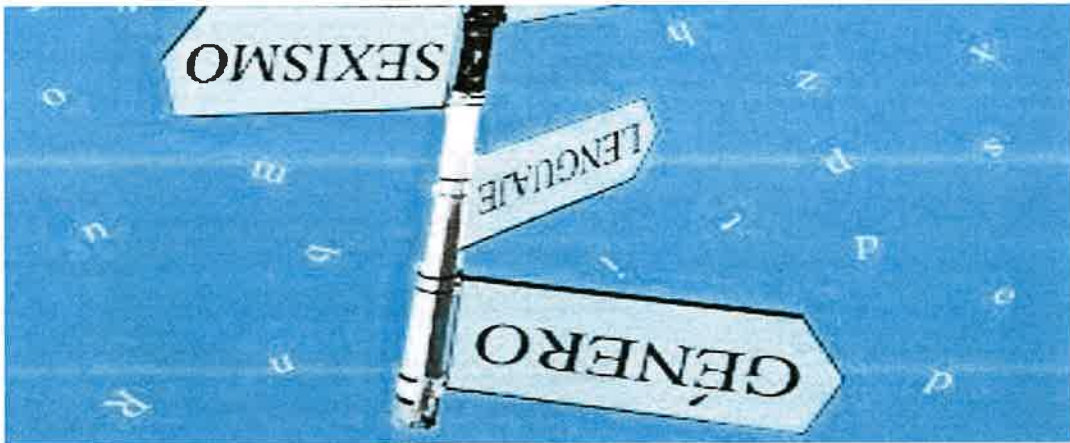
• **Información sobre tratamiento de datos personales:** únicamente utiliza el término trabajador y el resto de términos siempre en masculino: destinatarios, empleados, etc...

• **Normas de Conducta interna de Gestamp Bizkaia:** aunque la primera parte se ve un esfuerzo por utilizar términos genéricos incluso tales como personas, en cuanto profundizamos en el documento es constante la utilización del masculino como genérico.



Handwritten notes in the top left corner: 'MX' and a scribbled-out signature or mark.

en el resto del texto, se tiende a utilizar únicamente el masculino como genérico.



Analizamos los documentos en los que Gestamp Bizkaia hace referencia a la Política de la Organización.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION Y LA POLITICA DE CALIDAD: Podríamos decir que precisa de alguna pequeña corrección pero utiliza sustantivos bastante genéricos. Se podrían revisar algunos puntos:



Política de calidad

El Gestamp, al ser una empresa, tiene como objetivo principal la satisfacción del cliente y la mejora continua de sus procesos y productos. Para ello, se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

Con la finalidad de proporcionar a los clientes la máxima calidad y satisfacción, el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

Además, el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

Como resultado de esta política, el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

La calidad es el resultado de la aplicación de esta política, y el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.



POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION

Gestamp Bizkaia, S.A., fundada en el año 1988 como Gestamp Bizkaia, es una empresa líder en la fabricación de componentes mecánicos para la automoción. Su misión es proporcionar a los clientes la máxima calidad y satisfacción, utilizando los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El cliente es el centro de nuestra actividad, y el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

La empresa y su dirección se comprometen a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El sistema de gestión de la calidad es el resultado de la aplicación de esta política, y el Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

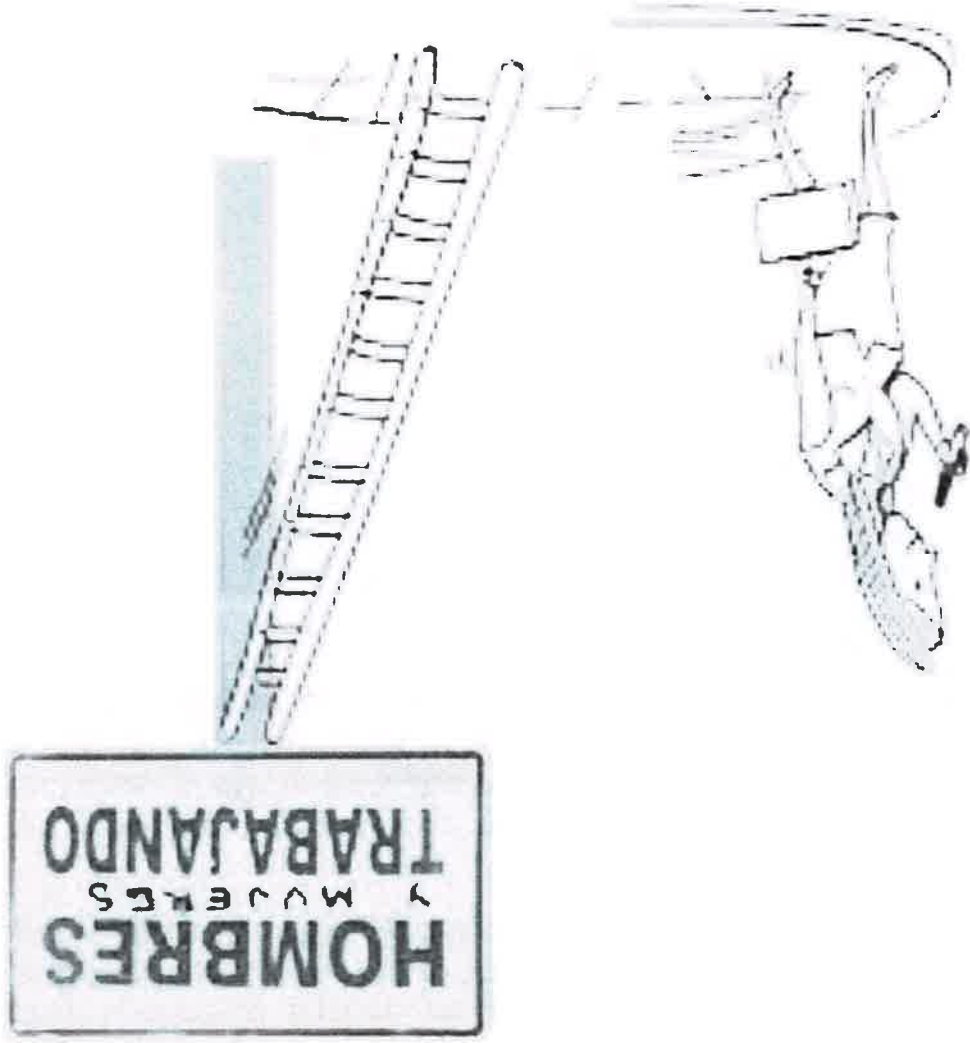
El Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

El Gestamp se compromete a utilizar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la manera más eficiente y efectiva, buscando siempre la excelencia en la calidad de sus servicios y productos.

Se aprecia cierta sensibilidad por visibilizar a las mujeres en las comunicaciones generales, aunque probablemente faltan recursos y muchas veces no se sabe cómo hacerlo, para ello es importante la formación y sensibilización en lenguaje no sexista, sobre todo a aquellas personas de la organización, que deban realizar comunicaciones generales.

A través del lenguaje es posible establecer fórmulas de comunicación para visibilizar a las mujeres en el discurso y en todos los comunicados, para ello sería interesante un análisis exhaustivo de las comunicaciones realizadas, así como establecer unas fórmulas genéricas de utilización en cualquier comunicación o documento que se utilice con la plantilla.



Handwritten notes in blue ink on the right side of the page, including signatures and the phrase "Alma CR".

Handwritten notes in blue ink on the left side of the page, including a signature and the word "Alma".

PROTOKOLO KONTRA EL AKOSO SEXUAL

En el convenio Kolektivo existe un artículo dedicado al akoso sexual en el que asume el prinpio básico del respeto a la dignidad de las mujeres y hombres y a la protección de los derechos inviolables que les son inherentes y en el que se definen:

1. Política de empresa para la prevención y gestión del akoso sexual.
2. Definición del akoso sexual.
3. Declaración de prinpios de la empresa.
4. Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de akoso sexual.
5. Sanciones de las conductas de akoso sexual.
6. Asistencia integral de la persona acosada.
7. Prevención del akoso sexual.
8. Revisión del Protokolo.

La empresa se compromete además de acompañar a la persona víctima de la violencia de género, a hacerse cargo de los gastos que se deriven de la necesaria reparación de los daños causados por la conducta de akoso sexual.

Es claro el compromiso por parte de la empresa y de la Representación social por erradicar estos comportamientos.



ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez hecho el diagnóstico, ahora corresponde establecer los pasos a seguir para que la igualdad sea una realidad en la organización.

Para que un proceso de cambio tenga éxito hará falta contar con la colaboración de todas las personas de la organización (sindicatos, comités, etc.) y establecer mecanismos de colaboración oportunas.

Es recomendable que el Plan de Igualdad contenga acciones en torno a los puntos desarrollados en este documento para garantizar un equilibrio real entre los intereses de todos los colectivos de la organización.

Esta priorización, que se recomienda sea participativa, debe traducirse en unos objetivos concretos, cualitativos y cuantitativos, con ratios y fechas, para que las decisiones sean efectivas y productivas.

La incorporación de nuevas acciones o de mejoras, será efectiva si se define claramente el funcionamiento de cada una de las acciones o mejoras que se pondrán en marcha, definir cómo se puede hacer uso, a qué personas van dirigidas las acciones, cual es el mecanismo de solicitud, quién es la persona responsable, quién lo va a reportar, quién lo va a supervisar, etc.

CON REDUCCIONES DE JORNADA Y JUBILADOS

MUJERES	HOMBRES	% SOBRE LA MEDIA MUJER	% SOBRE LA MEDIA HOMBRE	MUJER SOBRE LA MEDIA	HOMBRE SOBRE LA MEDIA
NIVEL 0	8	19	95%	102%	-5%
NIVEL 6	6	25	95%	101%	-5%
NIVEL 5	8	33	97%	101%	-3%
NIVEL 4	10	119	94%	100%	-6%
NIVEL 3	10	136	99%	100%	-1%
NIVEL 2	19	325	96%	100%	-4%

MUJERES HOMBRES % SOBRE LA MEDIA MUJER % SOBRE LA MEDIA HOMBRE MUJER SOBRE LA MEDIA HOMBRE SOBRE LA MEDIA

mas 2%
mas 1%
mas 1%
mas 1%
0
0

SIN REDUCCIONES DE JORNADA NI JUBILADOS

MUJERES HOMBRES	% SOBRE MEDIA MUJER	% SOBRE MEDIA HOMBRE	MUJER SOBRE LA MEDIA	HOMBRE SOBRE LA MEDIA
NIVEL 0	7	17	94%	102%
NIVEL 6	4	24	99%	100%
NIVEL 5	6	32	101%	100%
NIVEL 4	7	113	100%	100%
NIVEL 3	8	128	100%	100%
NIVEL 2	15	322	100%	100%

MUJERES HOMBRES % SOBRE MEDIA MUJER % SOBRE MEDIA HOMBRE MUJER SOBRE LA MEDIA HOMBRE SOBRE LA MEDIA

mas 2%
0%
0%
0%
0%
0%
0%

1. N° Transformaciones De Contratos Eventuales a Indefinidos

TRANSFORMACION CONTRATOS EN INDEFINIDOS	2017			2018			2019		
	Hombre			Mujer					
	22	62	1	0	4	0			

2. N° Personas Subcontratadas

Media Anual	2017	2018	2019	Media Anual	
				hombres	mujeres (*)
	37	30	30	34	29
	3	1	0		

3. Identificar puestos de trabajo en los que no se requiere formación académica .
Según sistema HAY acordado entre el Comité de Empresa y Empresa, refleja en el apartado de requisitos de acceso al puesto , en todos ellos que es necesaria la Formación Profesional.

4. N° Total de puestos de trabajo en los que no se requiere formación académica
Idem 3

5. N° Contrataciones para puestos sin necesidad de formación
Idem 3

6. N° Formaciones realizadas por la Empresa en Centros de Enseñanza Secundaria
Ninguno

7. N° Bajas Definitivas

Entendidas como bajas voluntarias, excedencias

Etiquetas de fila "r"	hombre	mujer	Total general
2017	22	2	24
2018	14	1	15
2019	6		6
Total general	42	3	45

Despido entre los años 2017 a 2019 : 1 mujer

8. N° Candidaturas a Promociones Internas

PROMOCIONES			
2017	2018	2019	
Número	1 (Técnico Planificación)		
Candidatura Mujer	0		
Candidatura Hombre	11		

9. N° Excedencias por Violencia de Género

Cero

10. N° solicitudes de Adaptación de Jornada y N° Adaptaciones de Jornada Concedidas. Concedidas todas.

Etiquetas de fila ▼	HOMBRE	MUJER	Total general
2017	21	4	25
2018	20	6	26
2019	23	5	28
Total general	64	15	79

11 N° Bajas por Accidente o Enfermedad Profesional. N° Bajas por Accidente o Enfermedad Común

	2017		2018		2019	
	mujeres	hombres	mujeres	hombre	mujeres	hombres
ACB -accidente con baja	2	53	2	62	0	69
ASB -accidente sin baja	6	166	8	179	5	150
EPCB - enfermedad prof con baja	0	2	0	2	1	1
EPSB - enfermedad prof sin baja	1	3	0	4	0	5
EC - enfermedad comun	41	471	55	551	50	506
II CB - in itinere con baja	0	4	0	6	0	6
II SB - in itinere sin baja	0	3	2	2	0	2
	50	702	67	806	56	739

Anexo – Indicadores Añadidos al Diagnóstico

12. Nº Accidentes en General Ocurredos en Gestamp Bizkaia
información en el indicador 11

13. Nº personas contratadas con enfermedades musculo esqueléticas o secuelas
Ninguna

14. Nº Mujeres trabajan en periodo de gestación

2017	2018	2019
4	1	3

15.- Nº Horas de Formación en Igualdad impartidas. Nº Personas que han recibido Formación en
Igualdad

Nº participantes	Total horas	Año
2	16	2020
1	20	2020
1	20	2019
56		3 personas RRHH

16. Nº permisos individuales de formación (PIF) concedidos
Cero. Cero solicitudes

17. Nº Revisiones de factores de riesgo se han realizado en puestos ocupados por mujeres embarazadas: en cada situación de embarazo se han trasladado por parte de los Técnicos de Prevención los factores de Riesgo al Servicio Médico de Vigilancia de la Salud.

Nº Mujeres Embarazadas Reubicadas. Nº Solicitudes de prestación por riesgo en el embarazo en las que ha colaborado Gestamp

AÑO	PUESTOS	Reubicación	Riesgo en embarazo	tramitado por riesgo
2017	GERENCIA	no	no	
2017	RRHH	no	no	
2017	ADMINISTRACION Y COMPRAS	no	no	
2017	ADMINISTRACION Y COMPRAS	no	no	
2018	CALIDAD	no	no	
2019	RRHH	no	no	
2019	UN4	baí	baí	baí
2019	UN5	baí	baí	baí

18. Nº Protocolos de Acoso Activados
3 + "1"

Anexo – Auditoría Retributiva

PRECIOS MEDIOS DE CATEGORIA SIMULADOS CON CRITERIO ACORDADO DE UNIFICAR DIARIOS / MENSUALES. NOCHES ESTIMADAS Y 4T en categorías habituales.

NIVEL	SALARIO Y CARENCIA AÑO			NOCHE ANUAL			4 RELEVO ANUAL		
	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL NOCHE	Hombre	Mujer	TOTAL 4R	Hombre	Mujer
2_A	29.646,66	29.653,45	29.567,84	1.834,47	1.834,72	1.829,43	4.428,45	4.429,06	4.416,27
2_B	29.024,03	29.024,03	29.024,03	1.795,78	1.795,78	1.795,78	4.335,05	4.335,05	4.335,05
3_A	32.366,29	32.724,22	31.319,67	2.025,28	2.024,72	2.035,89	4.889,06	4.887,71	4.914,68
3_B	31.147,43	31.319,67	31.234,42	1.937,43	1.937,81	1.932,54	4.677,00	4.677,92	4.665,19
4_A	34.960,08	34.978,77	33.800,57	2.166,58	2.164,21	2.233,78	5.230,17	5.224,45	5.392,39
4_B	33.746,00	33.800,57	33.761,24	2.091,01	2.091,31	2.088,88	5.047,74	5.048,47	5.042,60
5_A	44.427,39	44.186,30	44.438,77						
5_B	39.815,56	39.678,94	39.021,14						
6_A	52.123,17	52.094,98	52.094,98						
6_B	47.159,49	47.416,18	45.321,82						

NIVEL	SALARIO Y CARENCIA AÑO			NOCHE ANUAL			4 RELEVO ANUAL		
	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL NOCHE	Hombre	Mujer	TOTAL 4R	Hombre	Mujer
2	29.258,67	29.260,55	29.241,55	1.810,36	1.810,41	1.809,24	4.370,25	4.370,37	4.367,54
3	31.869,71	32.160,19	32.069,61	1.989,49	1.989,82	1.984,21	4.802,66	4.803,47	4.789,94
4	34.636,33	34.686,82	34.764,91	2.146,43	2.146,15	2.150,98	5.181,53	5.180,85	5.192,51
5	43.056,31	42.877,71	42.632,89						
6	51.059,52	51.120,23	50.401,69						

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES (ADEMAS DE LA CATEGORIA)

KILOMETRAJE Todas las personas que cobran tienen el mismo precio, recogido en convenio
PRIMA Todas las personas que cobran tienen el mismo precio, recogido en convenio
RELEVO Todas las personas que cobran tienen el mismo precio, recogido en convenio
5 TURNO Recogido en convenio 30% salario base. A 5 turno habitualmente están Mantenimiento (plantilla 100% hombres y portería 1 mujer) se aplica por porcentaje.
4 TURNO Recogido en convenio 20% salario base. Adjuntamos en datos ejemplo, la variabilidad esta en el salario base ya que es el valor de referencia
NOCHE Recogido en convenio 42% salario base. Adjuntamos en datos ejemplo, la variabilidad esta en el salario base ya que es el valor de referencia
ANTIGÜEDAD Precio recogido según categoría por convenio. Quiinquenio depende antigüedad de la persona
PLUS CALENDARIO Todas las personas que cobran tienen el mismo precio, recogido en convenio
PRIMA POR OBJETIVOS Es la que se paga en Mayo a toda la plantilla, con el mismo precio recogido en convenio para todas las personas.
VARIABLE OBJETIVOS Comité de Dirección o Fuera convenio. Puestos diferentes. No hay dos personas en mismo puesto en ese colectivo.