



# I Plan de Igualdad

2023



**RODIO KRONSA**

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
2.1	Rodio Kronsa .....	4
2.2	Compromiso de la empresa con la igualdad .....	4
2.3	Resultados del Diagnóstico de Situación.....	5
2.4	Objetivos generales del Plan de Igualdad .....	8
2.5	Partes que conciertan y negocian el presente Plan de Igualdad.....	8
<b>2.</b>	<b>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....</b>	<b>9</b>
3.1	Ámbito personal.....	9
3.2	Ámbito Territorial .....	9
3.3	Entrada en vigor, duración y vigencia .....	9
3.4	Vinculación a la totalidad .....	10
<b>3.</b>	<b>ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS .....</b>	<b>10</b>
3.1	Selección y Contratación.....	10
3.2	Formación y Sensibilización .....	11
3.3	Promoción Profesional.....	12
3.4	Clasificación Profesional .....	13
3.5	Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar.....	14
3.6	Condiciones de Trabajo.....	16
3.7	Retribución y Auditoría Salarial.....	17
3.8	Comunicación y Sensibilización .....	18
3.9	Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo .....	19
3.10	Violencia de Género .....	20
3.11	Infrarrepresentación Femenina.....	23
3.12	Salud Laboral desde la Perspectiva de Género .....	24
<b>4.</b>	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>25</b>
4.1	Seguimiento y Evaluación .....	25
4.2	Composición .....	25
4.3	Sustituciones .....	26
4.4	Funciones.....	26
4.5	Funcionamiento .....	27
4.6	Actas .....	27
4.7	Confidencialidad.....	28

4.8	Medios y Recursos.....	28
5.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS.....	28
6.	GLOSARIO .....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

### 2.1 Rodio Kronsa

Rodio Kronsa, S.L.U. (en adelante, “Rodio Kronsa” o la “Empresa”, indistintamente) es una empresa de referencia en materia de cimentaciones y tecnologías de suelos con más de ochenta años de experiencia en el sector de la geotecnia en España.

La Empresa interviene en el diseño, construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificios, bien sea como contratista general especializado o como subcontratista.

Rodio Kronsa pone a disposición de sus clientes la mejor combinación técnico-económica para cada proyecto, siendo líderes del mercado en el diseño y ejecución de soluciones mediante pilotes prefabricados.

Asimismo, la Empresa interviene en proyectos industriales aportando la ingeniería de diseño, experiencia y la capacidad técnica y de equipos del Grupo Soletanche Bachy, ofreciendo soluciones geotécnicas integrales a sus clientes. Ese modelo permite a Rodio Kronsa ser sobresalientes y proactivos en la búsqueda de un mejor control de riesgos para los clientes, siendo, además, la seguridad, un compromiso inexcusable de la Empresa.

La Empresa forma parte, también, de la Asociación de Empresas de la Tecnología del Suelo y Subsuelo de España (AETESS), a través de la cual colabora con la divulgación de los nuevos avances en las técnicas de cimentaciones, mejora y tratamiento del terreno.

### 2.2 Compromiso de la empresa con la igualdad

La Dirección de Rodio Kronsa declara su compromiso con la igualdad de oportunidades y, en concreto, con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que eviten la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Ley Orgánica de Igualdad”), por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, el “Real Decreto sobre los Planes de Igualdad”), y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “Real Decreto de Igualdad Retributiva”).

Somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por este motivo, hemos asumido el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

Así, afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que repercutirá directamente en nuestra estructura interna y contribuirá al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

### 2.3 Resultados del Diagnóstico de Situación

Como conclusión general, se constata que la Empresa trata de conseguir la mayor igualdad de sexos dentro de las limitaciones que existen en el sector, donde hay una clara infrarrepresentación femenina.

Respecto de la estructura, se constata que si bien la presencia de mujeres en la Empresa es muy inferior a la de hombres (10,80% de mujeres frente a 89,20% de hombres), resulta un porcentaje similar (e incluso levemente superior) al porcentaje de mujeres que, en España, trabajan en empresas del sector de la construcción (8,2%). sin embargo, se constata que existe infrarrepresentación femenina por lo que la empresa adquiere el firme objetivo de trabajar sobre ello para paliar esta infrarrepresentación en el futuro.

En los datos porcentuales de trabajadoras por departamentos podemos observar que en el departamento de RRHH el 100% de la plantilla son mujeres, seguido por los departamentos HSE y Administración donde la presencia de mujeres es mayor que la de hombres, contando con un 67,7% y 62,5%, respectivamente, de mujeres en cada uno.

Además, hay dos departamentos, Compras y Desarrollo de Negocio, donde la mitad de la plantilla (50%) está integrada por mujeres.

Los departamentos con menor porcentaje de representación femenina dentro del mismo son el CODIR, con 14,3% de mujeres, el departamento Técnico, con un 12,5% de mujeres, y el departamento de Producción, 3% de mujeres, en este último se incluye el mayor número de plantilla de la empresa y donde la mayoría es personal de obra (operadores, encargados, maquinista, mecánicos, ayudantes).

En lo referente a la selección, se constata que la incorporación de mujeres en la Empresa ha sido inferior al número de hombres, representando las mujeres un 16,7% y los hombres un 83,3% del personal contratado en el año 2022; no obstante, se verifica que el mayor número de contrataciones (el 64,3%) se ha producido para personal de obra, donde los puestos de trabajo están muy masculinizados.

En relación con los tipos de contratos realizados a cada una de las personas trabajadoras seleccionadas durante el Período de referencia, se observa que la Empresa opta, en primer lugar por formalizar a las nuevas contrataciones con contratos Eventuales, con independencia de que los nuevos seleccionados sean del sexo masculino o femenino, y en segundo lugar por contratos indefinidos adscritos a obra, en este caso, el 100% ocupado por hombres puesto que se trata del tipo de contrato que se realiza a personal de obra donde no existe, a día de hoy, ninguna mujer en estos puestos

Respecto de la distribución de la plantilla existente en Rodio Kronsa por tipo de contrato, el 95,7% de mujeres de la empresa tiene un contrato indefinido ordinario existiendo solo una mujer (4,3%) con un contrato eventual por circunstancias de la producción. En el caso de los hombres, observamos que el 83,2% tienen un contrato indefinido ordinario, el 15,3% un contrato indefinido adscrito a obra y el 1,1% un contrato eventual por circunstancias de la producción (2 hombres) y un 0.5 (1 trabajador) con un contrato por obra y servicio.

En relación con la promoción profesional, se detecta que se no se ofrecen planes de carrera al personal de Rodio Kronsa, si bien existe un elevado grado de promoción, representando las mujeres el 30,4% de los ascensos en proporción al número de mujeres que hay en la empresa, frente al 14,7% de promociones de hombres en proporción al número de hombres existentes en la empresa.

Respecto a la formación profesional, se observa que la participación y asistencia a los mismos es proporcional entre hombres y mujeres, y que la Empresa decide ofrecer cursos de formación según las necesidades de cada puesto de trabajo, sin que en tal decisión incida el sexo de su plantilla.

En relación con las condiciones de trabajo, de la totalidad de la plantilla de Rodio Kronsa (213 empleados/as), todos/as han sido contratados en virtud de contrato de trabajo a jornada completa (100% de la jornada de trabajo), salvo un trabajador (hombre) que fue contratado con un contrato a jornada parcial de 25 horas semanales (62,5% jornada).

De la totalidad de la plantilla de la Empresa (213 trabajadores/as), tres trabajadores/as (lo que representa un 1,41% de la plantilla) tienen reducción de jornada

El porcentaje de trabajadores hombres que tienen reducción de jornada sobre el total de la plantilla masculina es del 0,53% y en el caso de las trabajadoras mujeres del 8,69%.

Respecto de la infrarrepresentación femenina se observa que, en Rodio Kronsa, las mujeres tienen mayor presencia en las oficinas centrales, dentro del Departamento de Administración, Recursos Humanos y Desarrollo de Negocio.

Por su parte, las mujeres tienen una menor presencia en los puestos de trabajo de encargados de obra, obreros y mecánicos.

Respecto del análisis retributivo se desprenden las siguientes conclusiones:

Respecto a la brecha salarial total la visión general en el promedio arroja un resultado de diferencia salarial a favor de los hombres (20%), especialmente en el análisis de Retribución Variable (Gratificaciones) (28%). Si exclusivamente atendiéramos a la RFA (Retribución Fija Anual), la diferencia salarial sería del -1% en favor de las mujeres.

En la mediana la diferencia disminuye, reflejando una distribución asimétrica positiva: RTA (Retribución Total Anual) 11%, RFA (Retribución Fija Anual (-14%) y RV (Retribución Variable) -30%.

Respecto a la brecha salarial por puestos de igual valor la clasificación profesional existente en la Empresa, a los efectos de calcular la brecha salarial, sería la siguiente (13 grupos profesionales divididos en 5 escalas):

1. Director/a. La brecha salarial total existente en los puestos directivos es del 64%. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 45%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%.
2. Delegados Comerciales y Mandos Intermedios. Entre los referidos puestos de trabajo, la brecha salarial del promedio es del -10%, en favor de las mujeres. Atendiendo a la mediana la brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de delegados comerciales y mandos

intermedios es del -14%, en favor de la mujer. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -1% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -53%, en favor de la mujer, nuevamente.

3. Jefe/a de Equipos, Jefe/a de Obra, Técnico/a. La brecha salarial es del 47% y responde a la posición de Jefe/a de obra. Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del 33%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 40%. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 18%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 29%.
4. Encargado/a, Jefe/a de Equipo, Subencargado/a. La brecha salarial total en este grupo es del 100% en favor de los hombres, tanto en promedio como mediana puesto que es una escala en la cuál todas las personas trabajadoras son hombres.
5. Administrativo/a; Auxiliar Administrativo/a; Ayudante; Informático/a; Jefe/a de Equipo; Maquinista; Maquinista Senior; Mecánico; Mecánico Senior; Operador/a; Operador/a de Expediciones; Operador/a de Expediciones Junior; Operador/a Senior; Soldador/a; Subencargado/a. La brecha salarial en las referidas posiciones alcanza el valor del -1% y el promedio del salario total efectivo percibido por el género masculino es de 32.159 euros, y para el género femenino, es del 32.416 euros. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -10%, en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -74%, también en favor de la mujer.

En resumen, las brechas salariales más significativas son las relacionadas con: (i) los Complementos/Pluses, que obedecen a la actividad desarrollada por las personas trabajadoras de Rodio Kronsa; (ii) con las Percepciones Extrasalariales -que también están vinculadas a la actividad que lleva a cabo la Compañía-; y (iii) con las Gratificaciones,

Si bien en el equipo directivo es en el que la brecha salarial es mayor ciertamente esa brecha existe sobre siete personas, que representaría el 3,29% de la plantilla de Rodio Kronsa.

En el 33,71% de la plantilla, existe brecha salarial por encima del 25% únicamente en el puesto de Jefe/a de obra representando este equipo un 9,38% de la plantilla total de Rodio Kronsa (20 personas trabajadoras) y una brecha inferior al 25% en el restante 24,33% (51 personas trabajadoras).

Sin embargo, en el 63% del total de la plantilla de Rodio Kronsa, la brecha salarial sería inexistente.

A fecha de elaboración del informe diagnóstico no existía en la empresa un Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

En cuanto a las medidas de conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las medidas que actualmente están implantadas por Rodio Kronsa y que ofrece a la totalidad de su plantilla, sin distinción de sexo masculino o femenino, son: (i) jornadas reducidas; (ii) flexibilidad de horarios; (iii) teletrabajo en caso de necesidad puntual, (iv) permiso por cuidado del lactante.

Se observa que la utilización de dichos mecanismos se realiza en una proporción superior por las mujeres que por los hombres trabajadores/as de la Empresa, sobre todo el personal de oficina y técnicos/as, y se propone establecer todas las medidas de manera estructurada y organizada en un documento interno denominado "Plan de conciliación".

Por último, en cuanto a violencia de género, actualmente no existe en la empresa un protocolo o procedimiento para la protección de las víctimas de violencia de género que trabajan en la Compañía.

La Empresa tiene la firme intención de implantar un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que pudieran trabajar en la Compañía.

## **2.4 Objetivos generales del Plan de Igualdad**

Los objetivos generales que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Incorporar más mujeres a la plantilla con el objetivo de reducir la infrarrepresentación femenina en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa y actuar ante posibles casos que pudieran producirse
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

Tanto estos objetivos como los particulares de cada apartado responden a las aspiraciones e intenciones que se compromete la empresa a mantener en aras de salvaguardar su voluntad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.

Dichos objetivos se tratarán de hacer efectivos a través de las medidas, que son las únicas con contenido obligatorio, y de los indicadores que se detallan a lo largo del plan.

## **2.5 Partes que conciertan y negocian el presente Plan de Igualdad**

### **1.5.1 Por parte de la Representación de la Empresa:**

- D. José María Ramos Vivaracho, Director Financiero.
- Dña. María Ángeles Cuenca Almodóvar, Técnico RRHH.
- Dña. María Teresa García Leiva, Responsable de Estudios.
- Dña. Rebeca Jiménez Martín, Directora de RRHH

### **1.5.2 Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:**

- D. José Manuel Benavente Jiménez, UGT.
- D. Adrián Garcia Blanco, UGT.
- D. José Luis Magro Martínez, UGT.
- D. José Luis Escolar Barrero, CCOO.
- D. Luis Macario Granollers Melgares, CCOO.
- D. Fernando Hervás del Olmo, CCOO
- D. José Bravo Ramírez, CCOO.
- D. José Antonio Perez Cid, CCOO.

## **2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

### **3.1 Ámbito personal**

Las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa RODIO KRONSA S.L.U. así como aquellas que presten servicios en la misma a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

### **3.2 Ámbito Territorial**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa donde desarrolle actividades empresariales, que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio español.

### **3.3 Entrada en vigor, duración y vigencia**

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de la firma, teniendo una duración de 4 años desde la firma del presente Plan.

La empresa se compromete a convocar comisión negociadora para iniciar la negociación de un nuevo Plan de Igualdad con seis meses de antelación a la fecha fin del actual.

A la finalización de la vigencia se elaborará un informe final del cumplimiento del Plan de Igualdad en curso-

Para aquellas personas trabajadoras que tengas negociadas condiciones más favorables que las recogidas en el presente Plan de Igualdad, prevalecerán las más beneficiosas. Si las condiciones fueran mejoradas por negociación colectiva o individual posterior, prevalecerán estas.

### 3.4 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Plan de Igualdad, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas de este Plan, éste deberá ser revisado.

A estos efectos, las partes firmantes de este Plan se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado.

## 3. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### 3.1 Selección y Contratación

En este apartado se engloban medidas que tienen como objetivo el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla en todas las actividades que realiza la Empresa.

#### 3.1.1 Objetivos

- Asegurar que los procesos de selección y contratación cumplen con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la Empresa.

#### 3.1.2 Medidas

- Establecer un procedimiento de selección objetivo y con perspectiva de género, incluyendo pautas para evitar preguntas que puedan incurrir en posibles sesgos de género, eliminando el requisito de experiencia previa siempre que no sea imprescindible.
- En la redacción de las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminando los estereotipos de género.
- En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades.
- Priorizar la incorporación de mujeres en igualdad de condiciones y competencias profesionales para reducir la infrarrepresentación femenina e incrementar su presencia en puestos mayoritariamente masculinizados.

- Recoger información sobre los impedimentos constatados por la Empresa en la búsqueda de mujeres trabajadoras para puestos vacantes.
- Realizar campañas de información en universidades, centros de estudios profesionales e institutos con el fin de dar a conocer la empresa y las características de los puestos existentes en la misma, con el objetivo de atraer talento femenino.
- Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.
- Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización, para ello se promoverá la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en procesos de homologación de proveedores de la compañía, solicitando que los contratos recojan que las empresas proveedoras y contratadas tengan desarrollado el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, siempre y cuando estén obligadas legalmente.
- En todas las selecciones de ofertas, se seleccionarán candidaturas de mujeres, si las hubiera y responden a los requerimientos del puesto.
- En la terna final se seleccionará una candidatura de mujeres, si las hubiera y responden a los requerimientos del puesto.

### **3.1.3 Indicadores**

- Nº y porcentaje de candidaturas presentadas, por sexo.
- Nº y porcentaje de contrataciones por puesto, por sexo.
- Nº de campañas anuales realizadas en universidades, centros de estudios profesionales e institutos.
- Informe anual de candidaturas recibidas de mujeres con la justificación de la no selección del perfil femenino.
- Revisión de todos los contratos con proveedores de servicios de selección para incluir la cláusula de compromiso con el cumplimiento del Plan de Igualdad y de sus obligaciones legales en la materia.
- Redacción, difusión y seguimiento del Protocolo de Selección implementado por la compañía. Muestreo de ofertas con los requisitos marcados en las medidas.
- Informe anual sobre los impedimentos encontrados en la búsqueda de candidatas.

## **3.2 Formación y Sensibilización**

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres, y la sensibilización en materia de igualdad.

### **3.2.1 Objetivos**

- Lograr una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia.

- Fomentar el conocimiento de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Compañía.

### **3.2.2 Medidas**

- Establecer un plan de formación que facilite el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Formación específica en igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género a todas las personas que intervengan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, compensación y beneficios, y los mandos intermedios.
- Impartir formación genérica en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género a toda la plantilla la empresa.
- La formación en cualquiera de sus modalidades se realizará dentro del horario laboral.
- Velar porque las personas que disfruten de cualquier tipo de medida de conciliación y adaptación de la jornada puedan participar en las acciones formativas, dentro de su jornada laboral.
- Garantizar que las personas que disfruten de una excedencia por cuidado de hijos menores o familiares puedan participar tras su reincorporación en las acciones formativas y de reciclaje que resulten necesarias para el adecuado desempeño profesional, una vez finalizada la excedencia.
- Incluir la formación en igualdad para las nuevas incorporaciones en su proceso de On Boarding a la compañía.

### **3.2.3 Indicadores**

- Elaboración y difusión a la Comisión de Seguimiento del plan de formación que facilite el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Nº de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, puesto, tipo de formación, centros, jornadas, horas destinadas a la formación y datos de conciliación de las personas participantes.
- Nº de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Informe anual con las acciones formativas desagregadas por sexo.
- Formación en Igualdad realizada en los On Boarding.

## **3.3 Promoción Profesional**

Dentro de esta área se engloban todas aquellas medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

### **3.3.1 Objetivos**

- Existencia de igualdad efectiva, entre hombres y mujeres, en el desarrollo de la promoción profesional.

- Capacitar a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.

### **3.3.2 Medidas**

- Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas de mujeres, siempre que no sea imprescindible), e incluyendo pautas para evitar sesgos de género.
- Favorecer, en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, la preferencia de la candidata sobre el candidato, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, en aquellos puestos en los que exista infrarrepresentación femenina.
- Establecer programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados fundamentalmente a mujeres identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para promocionar.
- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.

### **3.3.3 Indicadores**

- Creación y difusión a la Comisión de Seguimiento del protocolo de promoción profesional.
- Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.
- Nº de mujeres que se aplica la medida de acción positiva.
- Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en programas de desarrollo de habilidades directivas.
  
- Nº de acciones anuales realizadas por la empresa para dar visualización a las mujeres promocionadas, si las hubiera,
- Nº de comunicados realizados al año con la publicación de las promociones realizadas dentro de la empresa.

## **3.4 Clasificación Profesional**

Que el sistema o sistemas de clasificación profesional se ajuste a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación, incluyendo la perspectiva de género en las descripciones de puesto de trabajo que se realicen en la empresa de forma neutra y libre de sesgos.

### **3.4.1 Objetivos**

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la Empresa con perspectiva de género.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

### **3.4.2 Medidas**

- Realizar una nueva evaluación de puestos de trabajo a mitad de vigencia del plan que sea objetiva y que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización, teniendo en cuenta las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres.
- Analizar y revisar todos los puestos de trabajo de la compañía para establecer una descripción de puestos con nivel de responsabilidad, tareas y jerarquía dentro de la organización, utilizando lenguaje inclusivo en la redacción de dicha descripción, que garantice la igualdad en la clasificación profesional.
- Publicación y difusión de la descripción de puestos de trabajo realizada por la organización.

### **3.4.3 Indicadores**

- Nº de puestos de trabajo evaluados, y nº de descripciones de los puestos.
- Nº de categorías o grupo profesionales ajustados.
- Publicación y difusión del Resultado de la evaluación de puestos de trabajo
- Publicación y difusión de la descripción de puestos de trabajo realizada por la organización.

## **3.5 Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar**

### **3.5.1 Objetivos**

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la Empresa y estableciendo mejoras respecto a la legislación vigente.
- Asegurarse de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y del resto de materias objeto del presente plan.

### **3.5.2 Medidas**

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla.
- Identificar necesidades de conciliación en la plantilla, a través de una encuesta, para analizar y acordar dentro de la Comisión de seguimiento medidas que faciliten la conciliación.

- Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.
- Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes.
- Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar por el cuidado de familiares dependientes, en los supuestos legalmente reconocidos a aquellos trabajadores/as que lo soliciten teniendo reserva de su puesto de trabajo durante dos años y el resto del periodo derecho preferente al reingreso en una vacante que se produzca en un puesto de trabajo equivalente.
- Permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación.
- En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso de cinco días legalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador/a de manera discontinua, y mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, sin necesidad de iniciarse el mismo día del hecho causante, previo aviso, siempre que sea posible, y justificación. En los casos de reposo domiciliario que se disfruten en periodos no inmediatamente posteriores al hecho causante se tendrá que justificar que la persona sigue en reposo domiciliario en el momento del uso de dicho permiso.
- La acumulación del permiso por cuidado de lactante se podrá hacer en jornadas completas de hasta 15 días laborables, siendo un derecho individual de cada progenitor.
- En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a que, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte del mismo. Habrá de respetarse en todo caso el período de seis semanas inmediatas posteriores al parto como de descanso obligatorio.
- Hacer seguimiento por parte de la Comisión de los días teletrabajados por las personas trabajadoras, según sexo.
- 30 horas retribuidas al año para acompañamiento al consultorio médico a a descendiente o ascendiente hasta segundo grado de consanguinidad, que podrán ser utilizadas también para asistir al centro educativo del menor, tanto para asuntos escolares como festivales.
- Realizar las reuniones de trabajo dentro del horario laboral.
- Igualar la afinidad y consanguinidad en todos los permisos retribuidos de conciliación, y añadir a las personas convivientes (R.D.)

- Facilitar un procedimiento para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación

### **3.5.3 Indicadores**

- Lanzamiento comunicado informativo con las medidas de conciliación existentes en la empresa, al menos, una vez al año.
- Revisión del contenido del comunicado anterior.
- Encuesta realizada y resultados de la misma.
- Nº de comunicaciones realizadas y personas informadas por sexo.
- Número de solicitudes de las medidas de este apartado y número de personas que han disfrutado las medidas desagregadas por sexos.
- Nº de madres y padres que reducen su jornada.
- Nº de personas que teletrabajan, nº de horas para acompañamiento de descendientes y ascendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Datos cruzados de promoción, formación, condiciones de trabajo y conciliación para detectar que ésta no sea un impedimento para la carrera profesional.
- Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud de adaptación de la jornada.
- Nº de solicitudes y veces que se aplica.
- Nº de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.

## **3.6 Condiciones de Trabajo**

### **3.6.1 Objetivos**

- Garantizar que las condiciones de contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas

### **3.6.2 Medidas**

- Disponer de información desagregada del número de bajas en la empresa por género y categoría profesional.
- Disponer de información desagregada del número de transformaciones de contratos por género y categoría profesional.
- Realización de una encuesta voluntaria de salida.

### **3.6.3 Indicadores**

- Nº y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

- Nº y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para el embarazo o lactancia.
- Nº de hombres y mujeres con bajas de IT.
- Protocolo de protección maternidad y nº de personas a las que llega el protocolo.
- Reporte anual de entrevistas de Salida realizadas con resultados de las mismas.

### **3.7 Retribución y Auditoría Salarial**

#### **3.7.1 Objetivos**

- Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la retribución
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor
- En el caso de que hubiera diferencias retributivas, analizar los datos por puestos iguales o de igual valor, proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas.

#### **3.7.2 Medidas**

- Promover la igualdad de trato en la aplicación en las posibles revisiones salariales que hubiere.
- Crear y difundir una política de gratificaciones ligada a la responsabilidad del puesto, tareas y tipo de puesto (si procede o no, % de variables, etc), así como la procedencia del pago o no de incentivos.
- Establecer un sistema de valoración del desempeño con objetivos y grado de cumplimiento de estos que vaya directamente ligado al cobro de los variables anuales, para aquellos casos en los que se perciben este tipo de retribuciones, con el objetivo de que exista transparencia en los motivos por los cuáles se producen unas u otras gratificaciones.
- Llevar a cabo una auditoría salarial cada dos años, es decir, a mitad de vigencia del presente Plan de Igualdad, que mida la brecha salarial, conforme a criterios objetivos para comparar con los resultados de las auditorías salariales anteriores y presentar resultados a la comisión de seguimiento del Plan.
- Entregar a la comisión de seguimiento de los resultados del registro retributivo en el primer trimestre de cada año de vigencia del plan de igualdad, para su análisis.
- Una vez analizados los resultados del registro, la comisión de seguimiento determinará en que porcentaje se reduce la brecha salarial existente cada año, en los distintos grupos profesionales y agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

#### **3.7.3 Indicadores**

- Resultados de la auditoría salarial.
- Plan de actuación para reducir, si existiera, la diferencia salarial.
- Evaluación de puestos de trabajo.

- Creación y difusión política de gratificaciones.
- Creación sistema de valoración de desempeño y evaluación anual del grado de cumplimiento.

### **3.8 Comunicación y Sensibilización**

#### **3.8.1 Objetivos**

- Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la prevención del acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difundir el Plan de Igualdad.

#### **3.8.2 Medidas**

- Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas, en el caso de que las hubiera, tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.
- Realizar una Guía de lenguaje inclusivo y difundir a toda la Empresa.
- Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de acciones informativas.
- Incluir en el manual de acogida la información sobre al plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incluir cláusula que recoja la existencia del Plan de Igualdad en las ofertas realizadas por la empresa y en la solicitud de ofertas de empresas colaboradoras y proveedoras.
- Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer ( 8 de marzo), el día internacional de la mujer ingeniera ( 23 de junio), día internacional contra la violencia de género ( 25 de noviembre), día de la Igualdad Salarial ) (22 de febrero), etc.
- Realizar una encuesta de clima y riesgos psicosociales, que incluya preguntas sobre igualdad de género, cada dos años con el objetivo de conocer la situación real de la plantilla y comparar los resultados con la encuesta inmediatamente anterior.

#### **3.8.3 Indicadores**

- Nº de acciones correctivas de Lenguaje e imágenes.
- Guía de lenguaje inclusivo y nº de persona que reciben la Guía por sexo.
- Nº de personas formadas por sexo.
- Nº de personas informadas por sexo.
- Manual de acogida adaptado.
- Publicación de campañas a través de web, tablón de anuncios y emails corporativos y nº de campañas realizadas en el año.

- Comparativas encuestas de clima y riesgos psicosociales.

### **3.9 Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

#### **3.9.1 Objetivos**

- Dar difusión al protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

#### **3.9.2 Medidas**

- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.
- Realizar una encuesta de clima y riesgos psicosociales, que incluya preguntas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada dos años con el objetivo de conocer la situación real de la plantilla y comparar los resultados con la encuesta inmediatamente anterior.
- Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso, que incluya específicamente formación e información en prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que favorezca su integración y evite el aislamiento
- Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas que no se admiten, referidas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Eliminar, en el caso de que existiera, cualquier imagen, cartel, publicidad, etc... con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

#### **3.9.3 Indicadores**

- Chequeo de la difusión (medios internos).
- Nº de denuncias presentadas.
- Nº de denuncias archivadas.
- Comparativas encuestas de clima y riesgos psicosociales.
- Nº de procesos de acogida y seguimiento de personal de nuevo ingreso realizados.
- Nº de trabajadores/as formados / informados desagregado por sexos.
- Nº de elementos (imágenes, carteles, publicidad..) con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres detectados y/o eliminados.

### 3.10 Violencia de Género

De acuerdo con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género, se entiende la violencia de género como la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

A los efectos de lo dispuesto en este capítulo, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y por tanto en el presente Plan de Igualdad se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

#### 3.10.1 Objetivos

- Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Establecer mejoras con respecto a la Ley Orgánica 1/2004

#### 3.10.2 Medidas

- La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos dos años, desde que se acredite su situación como tal.
- Reducción de la jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario, durante el primer mes y siempre con una reducción de jornada máxima del 30% de su jornada.

- Reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
- Permisos:
  - A la persona víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
  - Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.
  - La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
  - La empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo o empresas del grupo.
- Excedencia por razón de violencia de género: La mujer víctima de violencia de género o, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 12 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
- Recolocación en otra empresa del Grupo: la empresa intentará facilitar la recolocación de la mujer víctima de violencia de género en alguna de las empresas del grupo.
- Ayudas económicas:
  - **Incapacidad Temporal**: Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
  - **Anticipos**: Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de máximo 1 meses de salario de manera anual.
  - **Compensaciones extinción voluntaria o suspensión del contrato de trabajo**: Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género, percibirá una compensación de un mes de salario.
  - **Vacaciones**: Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

- La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- La Empresa propondrá a la comisión de seguimiento un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género con la finalidad de dar cumplimiento a las medidas aquí contempladas de forma que se asegure la confidencialidad de la víctima.
- Priorizar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género siempre y cuando reúnan el perfil requerido para el desarrollo de la actividad.
- Informar a la plantilla sobre los derechos incorporados al Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre esos derechos se encuentran los siguientes:
  - Derecho a la reducción de jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
  - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

### **3.10.3 Indicadores**

- Nº de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.
- Creación y difusión del Protocolo para Víctimas de Violencia de Género.

### **3.10.4 Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.**

En el momento que una trabajadora perteneciente a la plantilla comunique a la empresa, a la RLPT y/o a la Comisión de Seguimiento del presente Plan, de que es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha persona trabajadora una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente Plan de Igualdad que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la Comisión de seguimiento del presente Plan de Igualdad, del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

### **3.10.5 Medidas de seguridad.**

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género trabaja en la misma empresa, esta tomara las medidas necesarias para garantizar la seguridad de esta.

## **3.11 Infrarrepresentación Femenina**

Del análisis del diagnóstico de situación se ha obtenido información sobre la representación femenina en las diferentes categorías profesionales. A pesar de que se ha detectado que si bien la presencia de mujeres en la **Empresa** es muy inferior a la de hombres (10,8% de mujeres frente a 89,20% de hombres).

### **3.11.1 Objetivos**

- Aumentar la presencia de mujeres en los distintos puestos y categorías profesionales.
- Equiparar la presencia de la plantilla por sexos en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

### **3.11.2 Medidas**

- Promover la incorporación de la mujer durante los procesos de selección en aquellas categorías profesionales donde haya infrarrepresentación femenina.
- Identificar obstáculos encontrados para contar con candidaturas de mujeres y realizar un plan de acción para corregirlo.
- Buscar candidaturas de mujeres en áreas o puestos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).
- Aumentar la presencia de mujeres en plantilla con el objetivo de alcanzar, al menos, un 12% su representación.

### **3.11.3 Indicadores**

- Comparativa anual de la distribución de la plantilla por niveles funcionales desagregada por sexo en aquellos niveles donde la mujer este infrarrepresentada, con el fin de poder verificar la evolución y el estado del grado de cumplimiento de las medidas previas.
- Informe anual acerca de las dificultades y obstáculos encontrados para la incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentra infrarrepresentadas.
- Nº de candidaturas de mujeres en áreas o puestos masculinizados identificados en el año.
- Nº de mujeres incorporadas a la plantilla y su porcentaje sobre el total de la misma.

### **3.12 Salud Laboral desde la Perspectiva de Género**

Conscientes de la importancia de asegurar que la perspectiva de género se incorpora en las diferentes actividades que se desarrollan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, la empresa ha determinado las acciones que se detallan a continuación

#### **3.12.1 Objetivos**

- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, en el plan de prevención de riesgos laborales y en la evaluación de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **3.12.2 Medidas**

- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá identificar las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural del que informará a la Comisión de Seguimiento.
- Disponer de información desagregada por sexo y categoría profesional de la siniestralidad y enfermedad profesional.
- Revisar la sistemática de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo al objeto de asegurar que incorporan la perspectiva de género y de identificar posibles nuevas necesidades.
- Creación y difusión del Protocolo de Protección de la Maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o lactancia.
- Realización de reconocimientos médicos por sexo.
- Ropa de trabajo adecuada a cada sexo.

#### **3.12.3 Indicadores**

- Desagregar los informes de siniestralidad que se faciliten al Comité de Seguridad y Salud por sexo y por accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Nº de actos de Información sobre la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Nº de actos de información sobre campañas y actuaciones sobre prevención, seguridad, salud y bienestar.

## 4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 4.1 Seguimiento y Evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos, medidas, se realizará una revisión anual, excepto el primer año que se realizará dicha revisión a los 6 meses, de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

### 4.2 Composición

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Rodio Kronsa, y en adelante se denominará Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros: 4 por parte de la parte social y 4 por parte de la empresa, con independencia del número de miembros integrantes de cada parte el valor de los votos será equivalente.

Los miembros de la comisión de seguimiento serán:

#### Por la parte social:

- D. José Manuel Benavente Jiménez, UGT.
- D. José Luis Magro Martínez, UGT.
- D. José Luis Escolar Barrero, CCOO.
- D. Fernando Hervás Del Olmo, CCOO.

Como asesoras de la parte social:

- Natalia Galán Armero, CCOO.
- Fátima Gallardo, UGT.

Por parte de la empresa:

- Dña. Rebeca Jiménez Martín, Directora RRHH.
- D. José Maria Ramos Vivaracho, Director Financiero.
- Dña. María Teresa Garcia Leiva, Responsable de Estudios.
- Dña. María Ángeles Cuenca Almodóvar, Técnica RRHH.

Como asesores por parte de la empresa:

- Despacho Moltó Abogados.

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la Compañía o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

### **4.3 Sustituciones**

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración igual o mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

### **4.4 Funciones**

Entre otras, las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la disgregación por sexos de los procesos de selección y de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Ser informados/as sobre el número de las denuncias presentadas que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo, en el momento en que estas se produzcan, así como promover el establecimiento de medidas que eviten dichas situaciones de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como de la interpretación, cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

#### **4.5 Funcionamiento**

Una vez elaborado y firmado el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona de la Empresa responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

Las reuniones ordinarias se podrán realizar tanto presencialmente como por medios telemáticos (reuniones telemáticas o videoconferencias...), según las necesidades de las personas que participen en la Comisión de Seguimiento, con el objetivo de facilitar la asistencia de todos los miembros.

#### **4.6 Actas**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

#### 4.7 Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y que no esté recogida en el acta.

#### 4.8 Medios y Recursos

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para el correcto desarrollo de las mismas, priorizando la utilización de medios y herramientas telemáticas que contribuyan a la mitigación del cambio climático de acuerdo con el compromiso de la Empresa en esta materia.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

### 5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS.

En este apartado se recoge el Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de género y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial (SIMA) como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

## 6. GLOSARIO

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

**Diferencia salarial:** Cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro (Art. 28 ET)

**Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:** Órgano responsable de impulsar el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la empresa y representación social.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico.

**Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo.

**Diagnóstico de situación/Informe Diagnóstico:** El diagnóstico sobre la situación en la Empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la Empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la Empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.)

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Evaluación de Puestos de Trabajo:** Es la herramienta de la Empresa por la cual se identifican la totalidad de los puestos de trabajo de la misma y mide su importancia relativa dentro de la Empresa con criterios de coherencia y objetividad. Aunque no es el único sistema posible, siempre que se cumplan los criterios antes mencionados, se preferirán los sistemas de puntos por factor por ser estos los más adoptados.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la Empresa:** Los planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

**Puesto de Trabajo:** Es aquel que ha sido identificado en la Evaluación de Puestos de Trabajo y que recoge la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, la responsabilidad del puesto en términos del impacto en el resultado económico de la Empresa, las condiciones laborales de tal manera que quede medida la importancia relativa del puesto dentro de la Empresa.

**Transversalidad:** La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Protocolo para la

# **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---



**RODIO KRONSA**

## ÍNDICE

1.	COMPROMISO DE RODIO KRONSA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO...	3
2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	4
2.1.	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO.....	4
2.1.1.	Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	4
2.1.2	Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	5
I.	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual .....	5
II.	Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo .....	6
2.2.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
2.2.1.-	Determinación de la comisión de investigación para los casos de acoso .....	9
2.2.2.	El inicio del procedimiento: denuncia.....	9
2.2.4.	El expediente informativo.....	10
2.2.5.	La resolución del expediente de acoso.....	11
2.2.6.	Seguimiento .....	13
2.2.7.	Deber de Confidencialidad.....	13
3.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	13

## 1. COMPROMISO DE RODIO KRONSA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, RODIO KRONSA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, RODIO KRONSA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, RODIO KRONSA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en RODIO KRONSA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, RODIO KRONSA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, RODIO KRONSA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid a 19 de diciembre de 2023

JUAN BALDERAS MECA

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa RODIO KRONSA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

#### **2.1.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La empresa RODIO KRONSA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en RODIO KRONSA.

RODIO KRONSA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de RODIO KRONSA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos RODIO KRONSA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán

de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, RODIO KRONSA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

### **I. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

## **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

## **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **II. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

### **Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

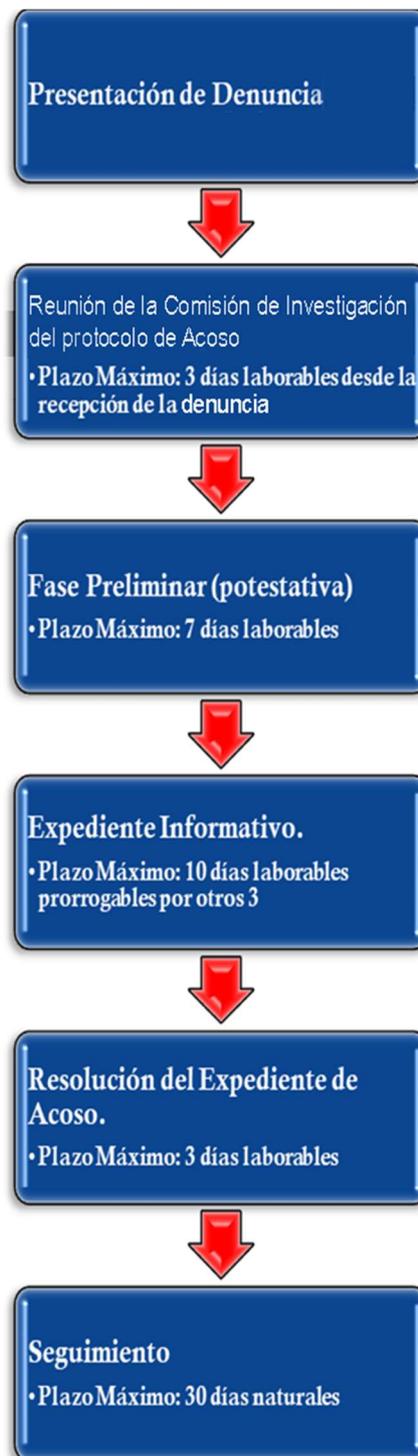
#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### **2.2.1.- Determinación de la comisión de investigación para los casos de acoso**

Se constituye una comisión de investigación y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad:

- Rebeca Jiménez Martín, Directora RRHH
- Maria Teresa García Leiva, Responsable de Estudios.
- Jose Manuel Benavente Jiménez, UGT.
- José Luis Escolar Barrero, CCOO.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplentes de cualquiera de las personas titulares:

- Adrián Garcia Blanco, UGT.
- José María Ramos Vivaracho, Director Financiero.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión de investigación cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### **2.2.2. El inicio del procedimiento: denuncia**

En RODIO KRONSA, la Comisión de Investigación será el órgano encargado de gestionar y tramitar cualquier denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de RODIO KRONSA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, RODIO KRONSA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o comunicación de situación de acoso, RODIO KRONSA habilita la cuenta de correo electrónico [comisiondeinvestigacion@rodiokronsa.es](mailto:comisiondeinvestigacion@rodiokronsa.es). Las personas que integran la comisión de investigación, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión de Investigación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Comisión de Investigación de la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión de Investigación pondrá la denuncia inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

#### **2.2.4. El expediente informativo**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión de investigación realizará una investigación<sup>1</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión de investigación, la dirección de RODIO KRONSA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de RODIO KRONSA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

---

<sup>1</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión de investigación instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión de investigación de acoso instará igualmente a la dirección de RODIO KRONSA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión de investigación de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión de investigación podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Una vez transcurridos estos plazos, la comisión de investigación informará, en el mismo día de la resolución del caso, a la dirección de RODIO KRONSA por escrito y adjuntando el acta donde se recogen todas las conclusiones de la comisión de investigación.

### **2.2.5. La resolución del expediente de acoso**

La dirección de RODIO KRONSA una vez recibidas las conclusiones de la comisión de investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión de investigación, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de RODIO KRONSA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión de investigación del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 2.2.1 el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2.2.2 la suspensión de empleo y sueldo
- 2.2.3 la limitación temporal para ascender
- 2.2.4 el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de RODIO KRONSA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de RODIO KRONSA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión de investigación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### 2.2.7 Deber de Confidencialidad

La comisión de Investigación se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, las personas abajo firmantes se comprometen a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaran que han sido informadas por RODIO KRONSA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

## 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de RODIO KRONSA el 19 de diciembre de 2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y a través de tablón de anuncios en las obras, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

**MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA RODIO KRONSA****I. Persona que informa de los hechos**

- Persona que ha sufrido el acoso:
  
- Otras (Especificar):

**II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

**III. Datos de la persona agresora**

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

**IV. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

**V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

**V. Solicitud**

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la Comisión de Investigación del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa RODIO KRONSA.**

**DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD  
DE  
RODIO KRONSA, S.L.U.**

**05 de junio de 2023**

## ÍNDICE

1.	RODIO KRONSA .....	4
2.	ÁMBITO Y OBJETO DEL DIAGNÓSTICO .....	4
3.	DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	5
3.1	Integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de Rodio Kronsa .....	5
3.2	Distribución de la plantilla por sexos y comparativa con datos sectoriales .....	5
3.3	Estructura de la plantilla de la Empresa .....	6
3.4	Selección profesional .....	11
3.4.1	Métodos de selección de nuevo personal utilizados por la Empresa.....	12
3.4.2	Selección de nuevo personal en la Empresa en el Periodo de referencia.....	14
3.4.3	Conclusiones .....	20
3.5	Ceses.....	20
3.6	Clasificación profesional.....	21
3.6.1	Distribución de la plantilla de la Empresa por grupos profesionales.....	21
3.6.2	Descripción de los grupos profesionales en la Empresa .....	22
3.6.3	Distribución de la plantilla de la Empresa por Puesto de Trabajo.....	23
3.6.4	Distribución de la plantilla de la Empresa por Departamento .....	24
3.6.5	Distribución de la plantilla de la Empresa por Tipo de Contrato .....	26
3.6.6	Prácticas empresariales en relación con la clasificación profesional.....	27
3.6.7	Conclusiones .....	28
3.7	Formación profesional.....	28
3.7.1	Cursos de formación profesional impartidos por la Empresa durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022 .....	29
3.7.2	Conclusiones .....	45
3.8	Promoción profesional.....	45
3.8.1	Herramientas para la promoción profesional .....	45
3.8.2	Promociones profesionales producidas en la Empresa desde el 01/01/2019 hasta el 31/12/2022.....	47
3.8.3	Conclusiones .....	49
3.9	Condiciones de trabajo .....	49
3.10	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	54
3.11	Infrarrepresentación femenina .....	56
3.12	Retribución .....	56
3.12.1	Resultados de cálculo y análisis de la brecha salarial .....	56

3.12.2 Conclusiones .....	61
3. 13 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	64
3. 14 Violencia de Género .....	64
4. CONCLUSIONES GENERALES .....	64

## 1. RODIO KRONSA

**Rodio Kronsa, S.L.U.** (en adelante, “**Rodio Kronsa**” o la “**Empresa**”, indistintamente) es una empresa de referencia en materia de cimentaciones y tecnologías de suelos con más de ochenta años de experiencia en el sector de la geotecnia en España.

La Empresa interviene en el diseño, construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificios, bien sea como contratista general especializado o como subcontratista.

Rodio Kronsa pone a disposición de sus clientes la mejor combinación técnico-económica para cada proyecto, siendo líderes del mercado en el diseño y ejecución de soluciones mediante pilotes prefabricados.

Asimismo, la Empresa interviene en proyectos industriales aportando la ingeniería de diseño, experiencia y la capacidad técnica y de equipos del Grupo Soletanche Bachy, ofreciendo soluciones geotécnicas integrales a sus clientes. Ese modelo permite a Rodio Kronsa ser sobresalientes y proactivos en la búsqueda de un mejor control de riesgos para los clientes, siendo, además, la seguridad, un compromiso inexcusable de la Empresa.

La Empresa forma parte, también, de la Asociación de Empresas de la Tecnología del Suelo y Subsuelo de España (AETESS), a través de la cual colabora con la divulgación de los nuevos avances en las técnicas de cimentaciones, mejora y tratamiento del terreno.

## 2. ÁMBITO Y OBJETO DEL DIAGNÓSTICO

La Dirección de Rodio Kronsa ha declarado su compromiso con la igualdad de oportunidades y, en concreto, con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que eviten la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, “**Ley Orgánica de Igualdad**”), por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, el “**Real Decreto sobre los Planes de Igualdad**”), y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “**Real Decreto de Igualdad Retributiva**”).

Para ello, Rodio Kronsa está trabajando en la elaboración de su Plan de Igualdad para promover la igualdad real de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

A los efectos de la elaboración de ese Plan de Igualdad, se realiza, con carácter previo, el presente Informe Diagnóstico, que se conceptúa como el proceso dirigido a la recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y

cuantitativos en las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad, y en el artículo 7 del Real Decreto sobre los Planes de Igualdad, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas que por razón de sexo pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

El periodo de referencia que se ha tenido en cuenta para elaborar el presente Informe Diagnóstico es el año natural de 2022, es decir, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 (en adelante, “**el Periodo de referencia**”).

### 3. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

#### 3.1 Integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de Rodio Kronsa

Sin perjuicio del análisis en detalle que más adelante se presenta, se constata que, del total de la plantilla de la Empresa, compuesta por 213 personas a fecha 31 de diciembre de 2022, 23 son mujeres; es decir, que la presencia de mujeres en el Grupo representa un 10,80%.

Atendiendo al objeto social de la Empresa (gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado), la presencia de trabajadoras (10,80%) representa un porcentaje muy similar, e incluso ligeramente superior, al porcentaje de mujeres empleadas en el sector de la construcción a nivel nacional.

Esta realidad es coherente con el compromiso declarado por la Dirección de la Empresa de concienciarse, sensibilizarse y comprometerse con la igualdad de oportunidades.

#### 3.2 Distribución de la plantilla por sexos y comparativa con datos sectoriales

El objeto social de Rodio Kronsa es la gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado.

La distribución de la plantilla por sexos en la Empresa es la siguiente:

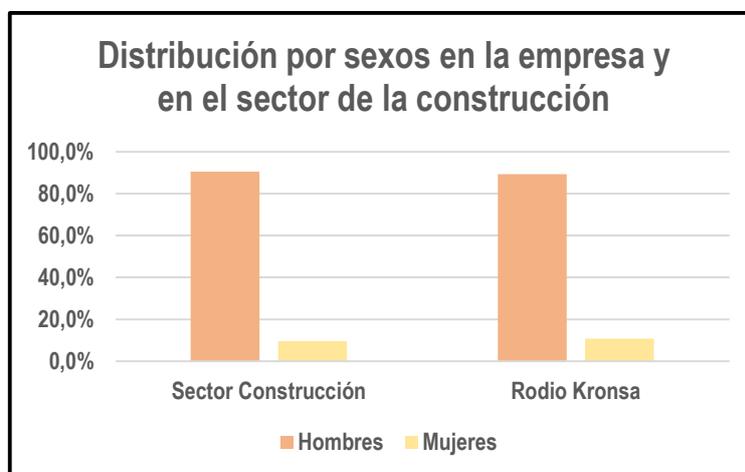
	Ocupados/as Construcción	%	Ocupados/as Rodio Kronsa	% sobre total construcción	%
<b>Hombres</b>	1.167.000,90	90,4	190	1,63%	89,20
<b>Mujeres</b>	123.637,00	9,6	23	1,86%	10,80
<b>Total</b>	1.291.000,50	100	213	1,65%	100

El mercado laboral español, registra un porcentaje de mujeres en empresas del sector de la construcción ligeramente inferior al porcentaje de mujeres que prestan servicios en Rodio Kronsa.

Lo corrobora el Informe “*Mujeres en el sector de la Construcción 2021*”, publicado por el Observatorio Industrial de la Construcción, con los datos de la Encuesta de Población Activa (“EPA”) del Instituto Nacional de Estadística, que ofrece, en 2021, la siguiente distribución del empleo por sexos en empresas privadas del sector de la construcción:

	Ocupados/as todos los sectores	%	Ocupados/as construcción	% sobre todos los sectores	%
<b>Hombres</b>	10.651,7	53,9	1.167,9	11	90,40
<b>Mujeres</b>	9.121,9	46,1	123,6	1,4	9,60
<b>Total</b>	19.773,6	100	1.291,5	6,5	100

En conclusión, si bien la presencia de las mujeres en Rodio Kronsa es inferior al 50% (10,80%), resulta un porcentaje similar (e incluso superior) al porcentaje de mujeres que, en España, trabajan en empresas del sector de la construcción, sin embargo, se constata que existe infrarrepresentación femenina por lo que la empresa adquiere el firme objetivo de trabajar sobre ello para paliar esta infrarrepresentación en el futuro.



### 3.3 Estructura de la plantilla de la Empresa

3.3.1 La distribución de la plantilla por sexos según Grupos Profesionales es la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
<b>Mujeres</b>	6	5	1	0	6	0	3	2	0	0	23
<b>Hombres</b>	29	18	0	1	20	5	51	52	13	1	190
<b>Total</b>	35	23	1	1	26	5	54	54	13	1	213

Por tanto, los Grupos Profesionales que reúne más mujeres son el Grupo II y el Grupo VI, con 6 mujeres cada uno de un total de 23 en la Empresa.

En términos porcentuales, respecto del total de la plantilla, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	2,8%	2,3%	0,5%	0,0%	2,8%	0,0%	1,4%	0,9%	0,0%	0,0%	10,80%
Hombres	13,6%	8,5%	0,0%	0,5%	9,4%	2,3%	23,9%	24,4%	6,1%	0,5%	89,20%
Total	16%	11%	0%	0%	12%	2%	25%	25%	6%	0%	100%

En términos porcentuales, respecto de cada grupo, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	17,1%	21,7%	100,0%	0,0%	23,1%	0,0%	5,6%	3,7%	0,0%	0,0%	10,8%
Hombres	82,9%	78,3%	0,0%	100,0%	76,9%	100,0%	94,4%	96,3%	100,0%	100,0%	89,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En términos porcentuales, respecto del índice de concentración, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	26,1%	21,7%	4,3%	0,0%	26,1%	0,0%	13,0%	8,7%	0,0%	0,0%	100%
Hombres	15,3%	9,5%	0,0%	0,5%	10,5%	2,6%	26,8%	27,4%	6,8%	0,5%	100%
Total	16%	11%	0%	0%	12%	2%	25%	25%	6%	0%	100%

Como se puede observar, los grupos con mayor representación femenina son el Grupo IV, que supone 100% de representación femenina y los Grupos III y VI, con un 21,7% y 23,1%, respectivamente, de mujeres, seguidos del Grupo II, que reúne un 17,1% de mujeres; mientras que los Grupos VIII y IX son los que tienen una representación menor, destacando que existen cuatro Grupos Profesionales en los que no hay representación femenina.

3.3.2 La distribución de la plantilla por sexos por Puesto de Trabajo es la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
Mujeres	8	0	0	1	0	2	2	1	0	0	0	0	9	23
Hombres	12	13	4	6	17	2	18	8	39	9	46	5	11	190
Total	20	13	4	7	17	4	20	9	39	9	46	5	20	213

Los puestos de trabajo con mayor representación femenina son las Técnicas, con 9 mujeres y las administrativas, con 8 mujeres, seguidas de los puestos de Jefa de Equipo y Jefa de Obra, donde ambos tienen 2 mujeres cada uno.

Los puestos de trabajo que tienen menor representación femenina son los de Dirección y Mando Intermedio donde hay una mujer en cada uno de estos dos grupos, no teniendo representación femenina en 7 puestos de trabajo.

En términos porcentuales, respecto del total de la plantilla, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
Mujeres	3,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,9%	0,9%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	10,8%
Hombres	5,6%	6,1%	1,9%	2,8%	8,0%	0,9%	8,5%	3,8%	18,3%	4,2%	21,6%	2,3%	5,2%	89,2%
Total	9,4%	6,1%	1,9%	3,3%	8,0%	1,9%	9,4%	4,2%	18,3%	4,2%	21,6%	2,3%	9,4%	100%

En términos porcentuales, respecto del puesto de trabajo, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a
<b>Mujeres</b>	40,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	50,0%	10,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%
<b>Hombres</b>	60,0%	100%	100%	85,7%	100%	50,0%	90,0%	88,9%	100%	100%	100%	100%	55,0%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En términos porcentuales, respecto del índice de concentración, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
<b>Mujeres</b>	34,8%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	8,7%	8,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	39,1%	100%
<b>Hombres</b>	6,3%	6,8%	2,1%	3,2%	8,9%	1,1%	9,5%	4,2%	20,5%	4,7%	24,2%	2,6%	5,8%	100%
<b>Total</b>	9,4%	6,1%	1,9%	3,3%	8,0%	1,9%	9,4%	4,2%	18,3%	4,2%	21,6%	2,3%	9,4%	100%

Como se puede observar en esta tabla, el puesto de Jefa de Equipo cuenta con el 50% de mujeres en el mismo, seguidos de los puestos de Técnicas y Administrativas que cuentan con un 45% y 40% de mujeres respectivamente.

Los siguientes puestos con mayor porcentaje de representación serían Dirección, con un 14,3% de mujeres, y Mando Intermedio, con un 11,1% de presencia de mujeres.

3.3.3 La distribución de la plantilla por sexos por Departamento es la siguiente:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
<b>Mujeres</b>	5	0	1	6	1	2	0	5	2	1	23
<b>Hombres</b>	3	3	1	6	6	1	1	162	0	7	190
<b>Total</b>	8	3	2	12	7	3	1	167	2	8	213

Como se observa en el cuadro, los departamentos con un número mayor de representación femenina son Desarrollo de Negocio, con 6 mujeres, Producción y Administración, con 5 mujeres cada uno y el departamento de RRHH, con 2 mujeres, los departamentos con menos presencia de mujeres son el departamento de Compras y Técnico que cuenta con 1 mujer cada uno.

Existen únicamente 2 departamentos que no cuentan con ninguna mujer dentro del mismo, de los cuáles 1, solo tiene un trabajador en dicho departamento.

En términos porcentuales, respecto del total de la plantilla, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
Mujeres	2,3%	0,0%	0,5%	2,8%	0,5%	0,9%	0,0%	2,3%	0,9%	0,5%	10,8%
Hombres	1,4%	1,4%	0,5%	2,8%	2,8%	0,5%	0,5%	76,1%	0,0%	3,3%	89,2%
Total	3,8%	1,4%	0,9%	5,6%	3,3%	1,4%	0,5%	78,4%	0,9%	3,8%	100%

Con respecto al porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla, el departamento que mayor porcentaje de mujeres aporta es Desarrollo de Negocio, con un 2,8% de mujeres, seguido de los departamentos de Administración y Producción, con un 2,3% de mujeres.

Los departamentos de RRHH (0,9%), HSE (0,9%), Técnico (0,5%) y Compras (0,5%), son los que menor porcentaje de mujeres tienen respecto del total de la plantilla, debido a que cuentan con menor número de plantilla total dentro del departamento respecto de los departamentos mencionados en el párrafo anterior.

En términos porcentuales, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico
Mujeres	62,5%	0,0%	50,0%	50,0%	14,3%	66,7%	0,0%	3,0%	100%	12,5%
Hombres	37,5%	100%	50,0%	50,0%	85,7%	33,3%	100%	97,0%	0,0%	87,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Aquí podemos observar que en el departamento de RRHH el 100% de la plantilla son mujeres, seguido por los departamentos HSE y Administración donde la presencia de mujeres es mayor que la de hombres, contando con un 67,7% y 62,5%, respectivamente, de mujeres en cada uno.

Además, hay dos departamentos, Compras y Desarrollo de Negocio, donde la mitad de la plantilla (50%) está integrada por mujeres.

Los departamentos con menor porcentaje de representación femenina dentro del mismo son el CODIR, con 14,3% de mujeres, el departamento Técnico, con un 12,5% de mujeres, y el departamento de Producción, 3% de mujeres, en este último se incluye el mayor número de plantilla de la empresa y donde la mayoría es personal de obra (operadores, encargados, maquinista, mecánicos, ayudantes).

En términos porcentuales, respecto del índice de concentración, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
Mujeres	21,7%	0,0%	4,3%	26,1%	4,3%	8,7%	0,0%	21,7%	8,7%	4,3%	100%
Hombres	1,6%	1,6%	0,5%	3,2%	3,2%	0,5%	0,5%	85,3%	0,0%	3,7%	100%
Total	3,8%	1,4%	0,9%	5,6%	3,3%	1,4%	0,5%	78,4%	0,9%	3,8%	100%

### 3.4 Selección profesional

En los procesos de selección de nuevo personal, la Empresa requiere que las candidaturas, además de cumplir con los requisitos técnicos necesarios para la posición vacante, posean los conocimientos apropiados, experiencia en un puesto de trabajo similar, disponibilidad para la movilidad geográfica, así como aptitudes y actitudes necesarias para la realización de las tareas propias de su puesto.

En este sentido, la Empresa no valora únicamente los conocimientos y habilidades técnicas de las candidaturas, sino que también tiene en cuenta las denominadas *soft skills*, tales como la capacidad de trabajar en equipo, habilidades de comunicación y el fomento de un buen ambiente de trabajo.

Existen diversos factores que determinan que la Empresa inicie un proceso de selección y contratación. Fundamentalmente, estos procesos se inician cuando se producen incrementos estables de la producción (incremento del número de obras), cuando se producen jubilaciones en la plantilla y cuando se requiere realizar sustituciones de plantilla con o sin reserva de puesto de trabajo.

Normalmente, es el responsable directo del puesto de trabajo requerido el que, con aprobación de la Dirección del Departamento y la Dirección General, solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto vía email al Departamento de Recursos Humanos o a través de reuniones.

Los sistemas de reclutamiento que, con carácter general, utiliza la Empresa para la incorporación de nueva plantilla son la publicación de los puestos vacantes a través de redes de trabajo como "InfoJobs" o "LinkedIn", el recurso a las bolsas de trabajo de las Universidades y escuelas profesionales, las referencias internas de la Empresa y, últimamente, la búsqueda directa a través de las webs de empleo anteriormente mencionadas.

Por ahora, no se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la Empresa, pero se pretende implantar este sistema a través de una intranet y mediante envíos de correos electrónicos internos.

Los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo son definidos por el responsable directo de la posición a ocupar junto con el director del Departamento al que se adscribe el puesto. A veces, según el tipo de perfil requerido, también interviene la dirección general, que supervisa y aprueba el proceso.

La definición del perfil depende siempre de las características del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar. Teniendo en cuenta lo anterior, se define: (i) qué conocimientos son los requeridos; (ii) si es necesaria experiencia previa o no en un puesto similar; (iii) si se requiere manejo de idiomas; (iv) si deben tener disponibilidad para viajar; y (v) cuáles son las aptitudes y actitudes más valoradas para ese puesto de trabajo.

Una vez se ha definido el perfil requerido por los responsables de la posición, es el Departamento de Recursos Humanos el que se encarga de publicar la oferta y seleccionar a las personas que van a ser llamadas para el proceso de entrevistas.

#### **3.4.1 Métodos de selección de nuevo personal utilizados por la Empresa**

El método de selección de personal se configura en la Empresa, por ahora, únicamente a través de un proceso de entrevistas.

No obstante, se tiene intención de incorporar, a partir de los puestos de personal de oficina y técnicos de obra, una prueba de inglés y un test psico-técnico que se realizará por el personal del Departamento de Recursos Humanos.

Las fases del proceso de selección son las siguientes, en función de cada puesto de trabajo:

**A) Personal de Obra**

- La Técnico Generalista de Recursos Humanos o Directora del departamento publica la oferta.
- La misma Técnico o Directora, junto con el adjunto a la Dirección de Producción realiza una breve entrevista en la que expone las condiciones del puesto de trabajo.
- El departamento de Recursos Humanos selecciona a la persona elegida y gestiona el proceso de contratación.

**B) Personal de oficina y técnicos de obra**

- La Directora de Recursos Humanos publica la oferta de trabajo y hace una preselección de las personas postuladas.
- Se realiza una primera entrevista por la Directora. Cuando se ponga en funcionamiento el nuevo sistema, la Directora de Recursos Humanos también realizará las pruebas de inglés y el test psicotécnico.
- Las personas postuladas que hayan superado la primera entrevista mantienen una segunda entrevista con la persona Responsable directa del Departamento correspondiente.
- Por último, el Director General da su aprobación sobre la persona seleccionada.

**C) Puestos intermedios y puestos directivos**

- Se repiten las mismas fases del proceso que para el personal de oficina y personal técnico de obra.
- Se realiza una tercera entrevista por el Director General, que es el que finalmente selecciona a la persona.

Por tanto, durante el proceso de selección interviene: (i) personal de Recursos Humanos; (ii) personal interno de la Empresa responsable de la posición de trabajo en cuestión; y (iii) el Director General, que es la persona sobre la que recae la decisión final de contratación en todos los casos, salvo en caso de personal de obra, que es seleccionado directamente por el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Producción.

### 3.4.2 Selección de nuevo personal en la Empresa en el Periodo de referencia

Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, Rodio Kronsa ha realizado un total de 42 incorporaciones. De ese total, 35 son hombres (un 83,3%) y 7 son mujeres (un 16,7%).

TOTAL CONTRATACIONES	%
7	16,7%
35	83,3%
42	100%

A continuación, se presenta un listado con el número de contrataciones de nuevo personal producidas en la Empresa durante el referido periodo **por grupos profesionales**.

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo VI	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	TOTAL
Mujer	0	2	1	1	0	0	0	4
Hombre	3	3	0	1	11	10	10	38
Total	3	5	1	2	11	10	10	42

De manera porcentual, respecto al total de la plantilla de la empresa, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo VI	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	TOTAL
Mujer	0,0%	0,9%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Hombre	1%	1%	0%	0%	5%	5%	5%	17,8%
Total	1%	2%	0%	1%	5%	5%	5%	20%

De manera porcentual, respecto del mismo grupo profesional, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo VI	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	TOTAL
Mujer	0,0%	40,0%	100,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%
Hombre	100%	60,0%	0,0%	50,0%	100%	100%	100%	90,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De manera porcentual, respecto del índice de concentración, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo VI	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	TOTAL
Mujer	0%	28,6%	14,3%	14,3%	0%	42,9%	0%	100%
Hombre	8,6%	8,6%	0%	2,9%	31,4%	20,0%	28,6%	100%
Total	7,1%	11,9%	2,4%	4,8%	26,2%	23,8%	23,8%	100%

Por Puesto de trabajo, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Técnico/a	Total
Mujer	2	0	0	1	0	1	1	0	0	0	2	7
Hombre	1	8	1	0	1	0	4	7	6	6	1	35
Total	3	8	1	1	1	1	5	7	6	6	3	42

En términos porcentuales sobre el total de contrataciones realizadas, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Técnico/a	Total
Mujer	4,8%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	16,7%
Hombre	2,4%	19,0%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	9,5%	16,7%	14,3%	14,3%	2,4%	83,3%
Total	7,1%	19,0%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	11,9%	16,7%	14,3%	14,3%	7,1%	100%

Como se puede observar en la tabla de datos, del total de personas contratadas en la Empresa, el mayor porcentaje de contrataciones se han producido para los puestos de Ayudante, Maquinista, Mecánico y Operador de Obra, que reúnen el 64,3% de la contratación anual. En estos puestos, todas las personas contratadas han sido hombres.

Por su parte, las mujeres han sido contratadas para los puestos de Técnicas, Administrativas, Directoras, Jefas de Obra y Jefas de Equipo.

De manera porcentual, respecto del total de incorporaciones realizadas por puesto de trabajo, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Técnico/a
Mujer	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%
Hombre	33,3%	100%	100%	0%	100%	0%	80,0%	100%	100%	100%	33,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De manera porcentual respecto el índice de concentración:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Técnico/a	Total
Mujer	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	100%
Hombre	2,9%	22,9%	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	11,4%	20,0%	17,1%	17,1%	2,9%	100%
Total	7,1%	19,0%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	11,9%	16,7%	14,3%	14,3%	7,1%	100%

Por departamentos, la distribución sería la siguiente:

Plantilla	Producción	Desarrollo de Negocio	Administración	HSE	CODIR	Calidad	Total
Mujer	3	2	0	1	1	0	7
Hombre	32	1	1	0	0	1	35
Total	35	3	1	1	1	1	42

De manera porcentual, respecto al total de incorporaciones realizadas:

Plantilla	Producción	Desarrollo de Negocio	Administración	HSE	CODIR	Calidad	Total
Mujer	7,1%	4,8%	0,0%	2,4%	2,4%	0,0%	16,7%
Hombre	76,2%	2,4%	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%	83,3%
<b>Total</b>	<b>83,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>100%</b>

En esta tabla podemos observar que le mayor porcentaje de contrataciones realizadas en el año se han producido en el departamento de Producción con un 83,3% del total de incorporaciones, correspondiendo el 76,2% hombres y el 7,1% mujeres, este departamento, como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, es en el que se integra todo el personal de Obra y Mecánicos en donde casi todas las personas que se contratan para este puesto o que se interesan por el mismo son hombres, además de suponer el mayor número de personas de la plantilla total de la empresa.

De manera porcentual, respecto del mismo departamento:

Plantilla	Producción	Desarrollo de Negocio	Administración	HSE	CODIR	Calidad
Mujer	8,6%	66,7%	0,0%	100%	100%	0,0%
Hombre	91,4%	33,3%	100%	0,0%	0,0%	100%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

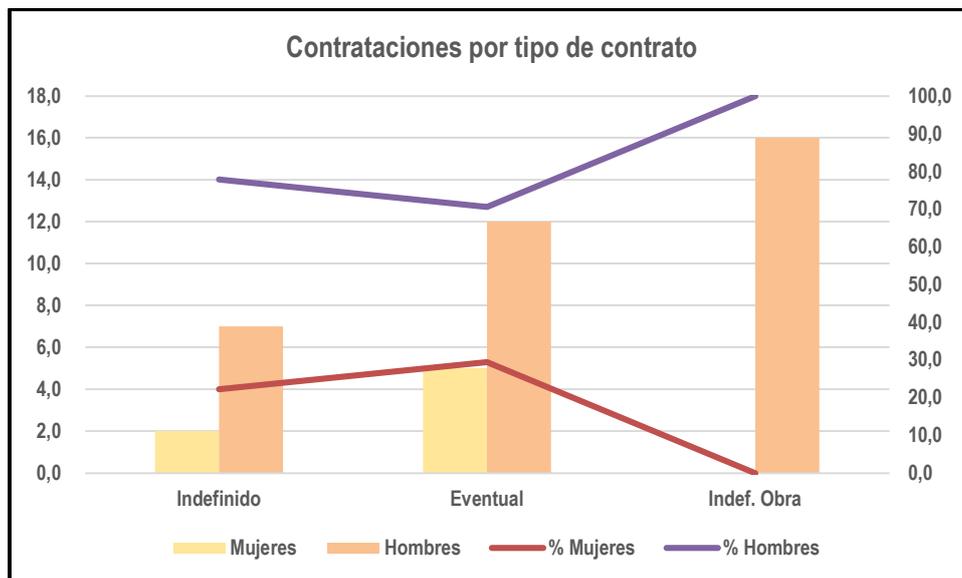
De manera porcentual, respecto del índice de concentración:

Plantilla	Producción	Desarrollo de Negocio	Administración	HSE	CODIR	Calidad	Total
Mujer	42,9%	28,6%	0%	14,3%	14,3%	0%	100%
Hombre	91,4%	2,9%	2,9%	0%	0%	2,9%	100%
<b>Total</b>	<b>83,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>100%</b>

A continuación, se expone una tabla y una gráfica con los tipos de contratos elegidos para cada una de las nuevas contrataciones producidas en Rodio Kronsa, desglosados por sexo, tanto en números absolutos como en porcentaje:

Plantilla	Indefinido	Eventual	Indef. Obra	Total
Mujer	2	5	0	7
Hombre	7	12	16	35
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>42</b>

Plantilla	% Indef	% Eventual	% Indef. Obra
Mujer	22,2%	29,4%	0,0%
Hombre	77,8%	70,6%	100%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Se presenta también una tabla con los porcentajes por tipo de contrato realizado, sobre el total de contrataciones realizadas por sexos:

Plantilla	Indefinido	Eventual	Indef. Obra	Total
Mujer	28,6%	71,4%	0,0%	100%
Hombre	20,0%	34,3%	45,7%	100%
<b>Total</b>	<b>21,4%</b>	<b>40,5%</b>	<b>38,1%</b>	<b>100%</b>

De las 5 (28%) mujeres que se han contratado como eventuales, 3 han sido puestos de nueva creación, por lo que inicialmente han sido contratos eventuales por circunstancias de la producción, 1 por una sustitución de una baja (interinidad) y otra por cubrir un puesto directivo.

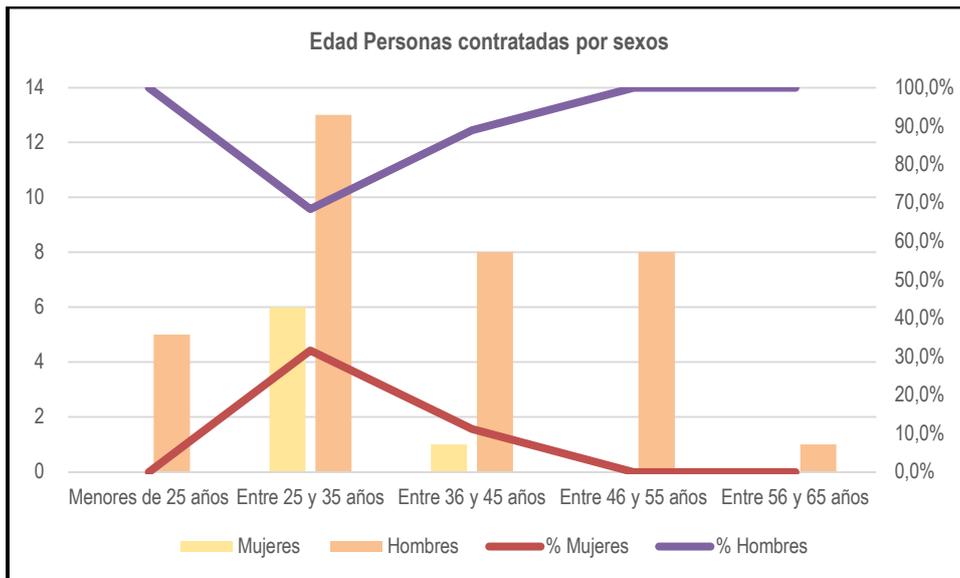
En los contratos realizados por indefinido adscrito a obra el 100% de contrataciones han sido hombres, puesto que son contratos realizados a operarios de obra donde se complica mucho la contratación de mujeres debido a que no se inscriben a las ofertas publicadas por la empresa.

Además, las personas que han contactado activamente con la empresa para trabajar en estas posiciones y las candidaturas que han enviado referidas los trabajadores /as de obra de Rodio Kronsa, han sido siempre hombres.

En el caso de la plantilla indefinida, 3 (2 hombres y 1 mujer) han sido subrogaciones de otras empresas del grupo Soletanche Bachy al que pertenece Rodio Kronsa, otra contratación (1 hombre) fue una incorporación de mecánico de un trabajador que había causado baja voluntaria y se incorporó de nuevo, habiendo ya tenido contratos temporales previos, y las otras 5 contrataciones (4 hombres y 1 mujer) son 4 puestos de técnicos de obra y un puesto de técnica de seguridad y salud que se realizan de manera estable e indefinida por el tipo de trabajo a realizar y por conocer la necesidad a largo plazo de estas posiciones.

Por último, se muestra a continuación una tabla y una gráfica especificando la edad de las nuevas contrataciones, desagregado por sexos y porcentaje:

Plantilla	Menores de 25 años	% Menores 25 años	Entre 25 y 35 años	% Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años	% Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	% Entre 46 y 55 años	Entre 56 y 65 años	% Entre 46 y 55 años
Mujeres	0	0%	6	31,6%	1	11,1%	0	0%	0	0%
Hombres	5	100%	13	68,4%	8	88,9%	8	100%	1	100%
Total	5	100%	19	100%	9	100%	8	100%	1	100%



Cabe destacar que, en todos los rangos de edad, se han efectuado contrataciones, encontrándose las siete mujeres contratadas en los rangos de edad entre 25 y 35 años y entre 36 y 45 años.

### 3.4.3 Conclusiones

De la información facilitada por Rodio Kronsa en relación con la selección profesional, se desprende que el número de personas seleccionadas del sexo masculino es superior al de personas del sexo femenino seleccionadas durante el Período de referencia. En concreto, 38 son hombres (un 83,3%) y 7 son mujeres (un 16,7%). No obstante:

- Debe tenerse en cuenta que el mayor número de contrataciones (el 64,3%) se ha producido para las categorías de Ayudante, Operador de Obra, Maquinista y Mecánico, es decir, para personal de obra.
- Para la contratación de este tipo de personal, se observan barreras sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, ya que el porcentaje de mujeres postuladas para este tipo de puestos de trabajo es muy reducido. La mayor parte de las ocasiones no se postula ninguna mujer.
- En relación con los tipos de contratos realizados a cada una de las personas trabajadoras seleccionadas durante el Período de referencia, se observa que la Empresa opta, en primer lugar opta por formalizar a las nuevas contrataciones con contratos Eventuales, con independencia de que los nuevos seleccionados sean del sexo masculino o femenino, y en segundo lugar por contratos indefinidos adscritos a obra, en este caso, el 100% ocupado por hombres puesto que se trata del tipo de contrato que se realiza a personal de obra donde no existe, a día de hoy, ninguna mujer en estos puestos.

### 3.5 Ceses

A continuación, se adjunta tabla con la relación de ceses producidos en la Empresa en el último año con indicación de la causa, el puesto de trabajo y el sexo:

Tipo Cese	Puesto de trabajo	Sexo	Nº personas
DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS	Encargado/a	Hombre	1
DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS	Operador/a	Hombre	1
DESPIDO DISCIPLINARIO	Mecánico/a	Hombre	1
FIN CONTRATO	Administrativo/a	Hombre	1
FIN CONTRATO	Administrativo/a	Mujer	1
FIN CONTRATO	Ayudante	Hombre	6
FIN CONTRATO	Encargado/a	Hombre	1
FIN CONTRATO	Maquinista	Hombre	5
FIN CONTRATO	Operador/a	Hombre	3
INCAPACIDAD	Operador/a	Hombre	2
JUBILACIÓN	Encargado/a	Hombre	1
NO SUPER. P. PRUEBA	Mecánico/a	Hombre	1
VOLUNTARIA	Ayudante	Hombre	3
VOLUNTARIA	Maquinista	Hombre	2

VOLUNTARIA	Mecánico/a	Hombre	1
VOLUNTARIA	Operador/a	Hombre	1
VOLUNTARIA	Técnico/a	Hombre	1

### 3.6 Clasificación profesional

#### 3.6.1 Distribución de la plantilla de la Empresa por grupos profesionales

Como ya se ha adelantado en el apartado 3.3 del presente Diagnóstico, la distribución de la plantilla por sexos y grupos profesionales es la siguiente:

En términos absolutos:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	6	5	1	0	6	0	3	2	0	0	23
Hombres	29	18	0	1	20	5	51	52	13	1	190
<b>Total</b>	35	23	1	1	26	5	54	54	13	1	213

En términos relativos:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	17,1%	21,7%	100,0%	0,0%	23,1%	0,0%	5,6%	3,7%	0,0%	0,0%	10,8%
Hombres	82,9%	78,3%	0,0%	100,0%	76,9%	100,0%	94,4%	96,3%	100,0%	100,0%	89,2%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto del total de la plantilla:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	2,8%	2,3%	0,5%	0,0%	2,8%	0,0%	1,4%	0,9%	0,0%	0,0%	10,80%
Hombres	13,6%	8,5%	0,0%	0,5%	9,4%	2,3%	23,9%	24,4%	6,1%	0,5%	89,20%
<b>Total</b>	16%	11%	0%	0%	12%	2%	25%	25%	6%	0%	100%

Respecto del índice de concentración:

Plantilla	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX	Grupo X	Grupo XIII	Total
Mujeres	26,1%	21,7%	4,3%	0,0%	26,1%	0,0%	13,0%	8,7%	0,0%	0,0%	100%
Hombres	15,3%	9,5%	0,0%	0,5%	10,5%	2,6%	26,8%	27,4%	6,8%	0,5%	100%
Total	16%	11%	0%	0%	12%	2%	25%	25%	6%	0%	100%

De los datos se infiere que, en términos absolutos, los grupos profesionales en el que trabajan más mujeres son el Grupo II, el Grupo III y el Grupo VI, donde prestan sus servicios 17 de las 23 trabajadoras que integran la Empresa.

De estos, el Grupo II y Grupo III son los Grupos con categorías profesionales más altas y/o mayores responsabilidades, es decir, casi el 20% de la plantilla que integra los Grupos II y III son mujeres.

Por otro lado, cabe destacar que hay ciertos grupos profesionales (el V, VII, X y XIII) donde las mujeres no tienen representación. Ello se debe a que dichos grupos profesionales están integrados por puestos y categorías profesionales más masculinizadas, como se detalla a continuación.

### 3.6.2 Descripción de los grupos profesionales en la Empresa

A continuación, se adjunta una tabla descriptiva de la equivalencia entre Grupos y Categorías Profesionales en la Empresa.

Nivel	CATEGORIAS PROFESIONALES
II	Personal Titulado Superior
III	Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo.
IV	Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General. Encargado General de Fábrica.
V	Jefe Administrativo de 2ª. Delineante Superior. Encargado General de obra. Jefe Sec.Org. De 2ª. Jefe de Compras
VI	Oficial Administrativo de 1ª. Delineante de 1ª. Técnico Organización de 1ª
VII	Técnico Organización de 2ª. Delineante de 2ª. Práctico Topógrafo de 2ª. Analista de 1ª. Viajante.
VIII	Oficial Administrativo de 2ª. Corredor Ins, de Control y Señalización. Analista de 2ª
IX	Auxiliar Administrativo. Ayudante Topógrafo. Aux. De Org.Conserje. Vendedor. Calcador.
X	Auxiliar de Laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermedo. Guarda Jurado. Cobrador.
XII	Personal Limpieza
XIII	Aspirante administrativo, aspirante técnico, Botones.

VI	Encargado. Jefe de Taller. Encargado Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Marmol.
VII	Capataz. Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio.
VIII	Oficial 1ª de Oficio.
IX	Auxiliar administrativo de obra. Oficial 2ª de Oficio.

### 3.6.3 Distribución de la plantilla de la Empresa por Puesto de Trabajo

En términos absolutos:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
Mujeres	8	0	0	1	0	2	2	1	0	0	0	0	9	23
Hombres	12	13	4	6	17	2	18	8	39	9	46	5	11	190
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>213</b>

En términos relativos:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a
Mujeres	40,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	50,0%	10,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%
Hombres	60,0%	100,0%	100,0%	85,7%	100,0%	50,0%	90,0%	88,9%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	55,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Respecto del total de la plantilla:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
Mujeres	3,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,9%	0,9%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	10,8%
Hombres	5,6%	6,1%	1,9%	2,8%	8,0%	0,9%	8,5%	3,8%	18,3%	4,2%	21,6%	2,3%	5,2%	89,2%
<b>Total</b>	<b>9,4%</b>	<b>6,1%</b>	<b>1,9%</b>	<b>3,3%</b>	<b>8,0%</b>	<b>1,9%</b>	<b>9,4%</b>	<b>4,2%</b>	<b>18,3%</b>	<b>4,2%</b>	<b>21,6%</b>	<b>2,3%</b>	<b>9,4%</b>	<b>100%</b>

Por índice de concentración:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Delegado/a comercial	Director/a	Encargado/a	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mando Intermedio	Maquinista	Mecánico/a	Operador/a Obra	Soldador/a	Técnico/a	Total
<b>Mujeres</b>	34,8%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	8,7%	8,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	39,1%	100%
<b>Hombres</b>	6,3%	6,8%	2,1%	3,2%	8,9%	1,1%	9,5%	4,2%	20,5%	4,7%	24,2%	2,6%	5,8%	100%
<b>Total</b>	9,4%	6,1%	1,9%	3,3%	8,0%	1,9%	9,4%	4,2%	18,3%	4,2%	21,6%	2,3%	9,4%	100%

Como ya se señalaba en el punto 3.3 los puestos de trabajo donde hay más mujeres son en el puesto de Jefas de Equipo, Administrativas y Técnicas, con un 50%, 40% y un 45%, respectivamente, de presencia femenina dentro del mismo puesto, seguidos de los Dirección (14,3%), Mando Intermedio (11,1%) y Jefas de Obra (10%), siendo las posiciones de Técnicas, Jefas de Equipo, Dirección, Mando Intermedio y Jefas de Obra los que más responsabilidad tienen y suponiendo un 64,8% respecto del total de mujeres que trabajan en Rodio Kronsa.

### 3.6.4 Distribución de la plantilla de la Empresa por Departamento

En términos absolutos:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
<b>Mujeres</b>	5	0	1	6	1	2	0	5	2	1	23
<b>Hombres</b>	3	3	1	6	6	1	1	162	0	7	190
<b>Total</b>	8	3	2	12	7	3	1	167	2	8	213

En términos relativos:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico
<b>Mujeres</b>	62,5%	0,0%	50,0%	50,0%	14,3%	66,7%	0,0%	3,0%	100%	12,5%
<b>Hombres</b>	37,5%	100%	50,0%	50,0%	85,7%	33,3%	100%	97,0%	0,0%	87,5%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto del total de la plantilla:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
Mujeres	2,3%	0,0%	0,5%	2,8%	0,5%	0,9%	0,0%	2,3%	0,9%	0,5%	10,8%
Hombres	1,4%	1,4%	0,5%	2,8%	2,8%	0,5%	0,5%	76,1%	0,0%	3,3%	89,2%
Total	3,8%	1,4%	0,9%	5,6%	3,3%	1,4%	0,5%	78,4%	0,9%	3,8%	100%

Por índice de concentración:

Plantilla	Administración	Calidad	Compras	Desarrollo de Negocio	CODIR	HSE	MKT y Trans.Digital	Producción	RRHH	Técnico	Total
Mujeres	21,7%	0,0%	4,3%	26,1%	4,3%	8,7%	0,0%	21,7%	8,7%	4,3%	100%
Hombres	1,6%	1,6%	0,5%	3,2%	3,2%	0,5%	0,5%	85,3%	0,0%	3,7%	100%
Total	3,8%	1,4%	0,9%	5,6%	3,3%	1,4%	0,5%	78,4%	0,9%	3,8%	100%

Como se ha mencionado en puntos anteriores, los departamentos que están integrados por un mayor porcentaje de mujeres dentro del mismo son el departamento de RRHH, con un 100% de mujeres, el departamento de HSE, con un 66,7% de mujeres, el departamento de administración con un 62,5% de mujeres, Compras, con un 50% de mujeres y Desarrollo de Negocio, con un 50% de mujeres, se trata de posiciones de gestión y de responsabilidad, ubicados en Oficinas Centrales.

Por otro lado, las posiciones que menos mujeres tienen dentro de su departamento son el de CODIR, con un 14,3% de mujeres y Producción, con un 3%, en este último hay que tener en cuenta que se incluye todo el personal de obra y que es este el que más peso tiene sobre el volumen de plantilla del departamento.

### 3.6.5 Distribución de la plantilla de la Empresa por Tipo de Contrato

En términos absolutos:

Plantilla	Indefinido Ordinario	Indefinido Adscrito a Obra	Eventual circunstancias producción	Obra y Servicio	Total
Mujeres	22	0	1	0	23
Hombres	158	29	2	1	190
Total	180	29	3	1	213

En términos relativos:

Plantilla	Indefinido Ordinario	Indefinido Adscrito a Obra	Eventual circunstancias producción	Obra y Servicio	Total
Mujeres	12,2%	0%	33,3%	0%	10,8%
Hombres	87,8%	100%	66,7%	100%	89,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto del total de la plantilla:

Plantilla	Indefinido Ordinario	Indefinido Adscrito a Obra	Eventual circunstancias producción	Obra y Servicio	Total
Mujeres	10,3%	0%	0,5%	0%	10,8%
Hombres	74,2%	13,6%	0,9%	0,5%	89,2%
Total	84,5%	13,6%	1,4%	0,5%	100%

Por índice de concentración:

Plantilla	Indefinido Ordinario	Indefinido Adscrito a Obra	Eventual circunstancias producción	Obra y Servicio	Total
Mujeres	95,7%	0,0%	4,3%	0,0%	100%
Hombres	83,2%	15,3%	1,1%	0,5%	100%
Total	84,5%	13,6%	1,4%	0,5%	100%

En estas tablas podemos observar que el 95,7% de las mujeres que trabajan en Rodio Kronsa tienen un contrato indefinido ordinario, habiendo solo una mujer (4,3%) con un contrato eventual por circunstancias de la producción.

### 3.6.6 Prácticas empresariales en relación con la clasificación profesional

Según información trasladada por la Empresa, si bien no se utilizan, en la actualidad, términos neutros en la denominación y clasificación profesional (es decir, sin usar la denominación en sexos femenino o masculino), desde el Departamento de Recursos Humanos se ha propuesto la implantación oficial de este sistema, puesto que, *de facto*, se ha comenzado a utilizar.

En este sentido, lo que plantea el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa es denominarlo siempre en masculino y femenino con una barra para separar ambos sexos. (ej. Trabajador/a), o utilizar lenguaje inclusivo cuando sea posible (ej. Personas trabajadoras) de manera que sean neutrales y no se distingan los sexos.

La Empresa cuenta con una descripción de puestos de trabajo que indica las funciones llevadas a cabo por cada uno de los puestos, si bien el Departamento de Recursos Humanos está recabando toda la información necesaria para actualizar el documento de “*job description*” que incluya toda la información actualizada tanto de funciones, como experiencia y formación necesaria para desarrollarlas.

Respecto a la valoración del trabajo, la Empresa realiza anualmente a toda su plantilla, salvo al personal de obra (es decir, a técnicos, mandos intermedios y personal de oficina), entrevistas individuales que permiten la evaluación periódica del encuadramiento profesional, así como la corrección de situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Además, para los casos de operadores, encargados y administrativos de obra, es decir, personal no incluido en el grupo de entrevistas anterior, existe una valoración de desempeño que se hace a través de la herramienta “PowerForms”, en la que se valora a todo el personal una vez finaliza la obra de trabajo encomendada, pudiendo tener varias valoraciones a lo largo del año por los distintos Responsables que haya tenido en las mismas.

En el caso de los administrativos de obra se hace una vez al año como las entrevistas anuales del personal de oficinas, pero a través de la misma herramienta, “PowerForms”.

Se adjunta como **Anexo I** de este Informe Diagnóstico modelo de entrevista anual utilizada por Rodio Kronsa para sus trabajadores/as. También se adjuntan **Anexo II y Anexo III**, modelo de las valoraciones de desempeño realizadas a personal de obra y encargados de obra, respectivamente, y **Anexo IV** valoraciones de desempeño realizadas a administrativos de obra.

Además de lo anterior, como consecuencia de la distribución irregular entre sexos de los grupos profesionales, la Empresa está adoptando medidas tendentes a una distribución equilibrada en cada grupo profesional. En particular, Rodio Kronsa está priorizando la contratación de mujeres frente a la contratación de hombres, siempre que cuenten con las capacitaciones exigidas para el puesto de trabajo en cuestión.

### 3.6.7 Conclusiones

De la información facilitada por Rodio Kronsa en relación con la clasificación profesional se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- El Departamento de Recursos Humanos está trabajando en la implantación de un sistema oficial de clasificación profesional en el que no se indique el sexo de cada grupo profesional.
- No existen en Rodio Kronsa criterios discriminatorios en las clasificaciones profesionales, ni relativos al sexo ni relativos a la edad.
- El Departamento de Recursos Humanos está recabando toda la información necesaria para actualizar el documento de "*job description*" que indique las funciones llevadas a cabo por cada uno de los puestos de trabajo, así como la formación y experiencia necesarias para la realización de dichas funciones.
- Rodio Kronsa realiza anualmente a todos su plantilla, salvo al personal de obra (técnicos, mandos intermedios y personal de oficina), entrevistas individuales que permiten la evaluación periódica del encuadramiento profesional, así como la corrección de situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

En este sentido, las evaluaciones individuales anuales se realizan a todos los técnicos, mandos intermedios y personal de oficina, con independencia de su sexo.

- Rodio Kronsa realiza valoraciones de desempeño al personal de obra, que se realizan una vez que el trabajador finaliza en cada obra, teniendo varias valoraciones anuales que generen un informe anual con el fin de tener un dato lo más veraz posible de su desempeño anual, sin depender de un solo evaluador y/o momento concreto
- La Empresa realiza también valoraciones de desempeño, a través de la misma herramienta que a la plantilla de obra pero con carácter anual, a los administrativos de obra, puesto que estos dependen del mismo responsable con independencia de las obras que le sean asignadas a lo largo del año.
- Rodio Kronsa está priorizando la contratación de mujeres frente a la contratación de hombres, siempre que cuenten con las capacitaciones exigidas para el puesto de trabajo en cuestión.

### 3.7 Formación profesional

Rodio Kronsa proporciona a su plantilla acciones formativas de diversa índole en atención al Área o Departamento al que se encuentren adscritos, su concreto puesto de trabajo (y las necesidades que pudieran derivarse) y su perspectiva profesional, así como aquellas otras que respondan a exigencias legalmente establecidas (por ejemplo, Prevención de Riesgos Laborales).

### 3.7.1 Cursos de formación profesional impartidos por la Empresa durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022

Se adjunta tabla con los cursos de formación profesional impartidos por Rodio Kronsa a su plantilla durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

a) Las formaciones impartidas en el año 2019 han sido las siguientes:

Acción Formativa	Sexo	Nº personas	Nº horas	Horas Totales
APARATOS ELEVADORES	Hombre	1	8	8
6H OPERADOR DE APARATOS ELEVADORES	Hombre	12	6	72
CALIDAD Y SEGURIDAD	Hombre	2	80	160
CARRETILLA ELEVADORA	Hombre	9	8	72
CURSO EQUIPO CUCHARA AL CABLE	Hombre	1	40	40
CURSO OPERADOR RETROEXCAVADORA	Hombre	10	8	80
CURSO SOLDADURA EN OXICORTE	Hombre	13	6	78
EJECUCION PILOTES KELLY CON POLIMEROS	Hombre	1	64	64
ENCARGADO OBRA CIVIL	Hombre	1	104	104
FORMACION ADMINISTRATIVO	Hombre	1	69	69
FORMACION ANCLAJES, INYECC, MICROPILOTES	Hombre	20	5	100
FORMACION ANCLAJES, INYECC, MICROPILOTES	Mujer	3	5	15
FORMACION COMERCIAL EN OFICINAS	Hombre	8	2	16
FORMACION COMERCIAL EN OFICINAS	Mujer	4	2	8
FORMACION COMERCIAL INGENIERO	Mujer	1	184	184
FORMACION EN SEGURIDAD EN OBRA	Hombre	10	8	80
FORMACION EN SEO Y PG	Hombre	7	2	14
FORMACION EN SEO Y PG	Mujer	2	2	4
FORMACION EQUIPOS ANTICAIDAS	Hombre	4	4	16
FORMACION VIGA DE CORONACION	Hombre	1	114	114
INGLES	Hombre	1	22	22
INTRODUCCION ARMONY	Hombre	5	5	25
INTRODUCCION ARMONY	Mujer	5	5	25
JORNADAS CAPACITACION SEGURIDAD	Hombre	28	11	308
JORNADAS CAPACITACION SEGURIDAD	Mujer	5	11	55
MANIPULADOR TELESCOPICO	Hombre	6	8	48
METODOS CONSTRUCTIVOS VASO ACABADO	Hombre	17	3	51
METODOS CONSTRUCTIVOS VASO ACABADO	Mujer	1	3	3
MODULO ORACLE FINANCIALS COMPRAS	Hombre	6	5	30
MODULO SISTEMAS PERFORACION ANCLAJES	Hombre	21	3	63
MODULO SISTEMAS PERFORACION ANCLAJES	Mujer	3	3	9
OPERADOR EQUIPO PMX 25	Hombre	1	104	104

OPERADOR EQUIPO PP	Hombre	1	54	54
OPERADOR EQUIPO WOLTMAN	Hombre	1	40	40
PALA GARGADORA	Hombre	9	8	72
PRL 20 H TECNICOS EJEC OBRA	Hombre	2	20	40
PRL 20 H TECNICOS EJEC OBRA	Mujer	2	20	40
REGISTROS EQUIPO WOLTMAN	Hombre	3	16	48

Los datos por número de personas y horas de la formación impartida por sexos son los siguientes:

Plantilla	Nº Personas	Horas formación	% horas sobre total	% personas sobre total
Mujeres	26	343	14,7%	11,4%
Hombres	202	1992	85,3%	88,6%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>2335</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Las formaciones clasificadas **por departamento** son las siguientes:

Plantilla	Nº total formaciones	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	26	4	0	0	11	0	11	0	0	11,4%
Hombres	202	3	4	11	13	5	158	0	8	88,6%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>169</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje por departamentos, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	1,8%	0%	0%	4,8%	0%	4,8%	0%	0%	11,4%
Hombres	1,3%	1,8%	4,8%	5,7%	2,2%	69,3%	0,0%	3,5%	88,6%
<b>Total</b>	<b>3,1%</b>	<b>1,8%</b>	<b>4,8%</b>	<b>10,5%</b>	<b>2,2%</b>	<b>74,1%</b>	<b>0%</b>	<b>3,5%</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje respecto del propio departamento, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	57,1%	0%	0,0%	45,8%	0%	6,5%	0%	0%	11,4%
Hombres	42,9%	100%	100%	54,2%	100%	93,5%	0%	100%	88,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por departamento son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	15,4%	0,0%	0,0%	42,3%	0,0%	42,3%	0,0%	0,0%	100%
Hombres	1,5%	2,0%	5,4%	6,4%	2,5%	78,2%	0,0%	4,0%	100%
Total	3%	2%	5%	11%	2%	74%	0%	4%	100%

Las formaciones clasificadas **por puesto de trabajo** son las siguientes:

Plantilla	Nº total formaciones	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefa/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	26	4	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0	11	11,4%
Hombres	202	11	9	30	6	12	9	1	54	14	31	7	18	88,6%
Total	228	15	9	30	6	12	9	1	64	15	31	7	29	100%

Por porcentaje por puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	1,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4,4%	0,4%	0%	0%	4,8%	11%
Hombres	4,8%	3,9%	13,2%	2,6%	5,3%	3,9%	0,4%	23,7%	6,1%	13,6%	3,1%	7,9%	89%
Total	6,6%	3,9%	13,2%	2,6%	5,3%	3,9%	0%	28,1%	6,6%	13,6%	3,1%	12,7%	100%

Por porcentaje respecto del propio puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	26,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	15,6%	6,7%	0%	0%	37,9%	11,4%
Hombres	73,3%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	84,4%	93,3%	100%	100%	62,1%	88,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por puesto de trabajo son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	3,8%	0,0%	0,0%	42,3%	100%
Hombres	5,4%	4,5%	14,9%	3,0%	5,9%	4,5%	0,5%	26,7%	6,9%	15,3%	3,5%	8,9%	100%
Total	3%	2%	5%	11%	2%	74%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	100%

En estas tablas podemos observar como el departamento donde se ha impartido más formación durante el 2019 han sido el de Producción con un 74% del total de formación impartida en el año.

La formación impartida dentro de este departamento ha sido en un 69,3% a hombres y un 4,8% a mujeres, este departamento está, en su mayoría, representado por hombres debido a que en él se integran los puestos de maquinista, operador/a de obra, ayudante, encargado/a de obra, mecánicos/as y jefes/as de obra, siendo este último puesto de trabajo donde contamos con mujeres en la empresa.

En posteriores tablas podemos observar cómo, efectivamente, el 61,4% de la formación impartida ha sido en puestos de obra (jefe/a de obra, encargado/a, operador/a, ayudante, maquinista y mecánico/a).

b) Las formaciones impartidas en el año 2020 han sido las siguientes:

<b>Acción Formativa</b>	<b>Sexo</b>	<b>Nº personas</b>	<b>Nº horas</b>	<b>Horas Totales</b>
10 H PRL DIRECTIVOS CONSTRUCCION	Hombre	1	10	10
20 H PRL CIMENTACIONES ESPECIALES, SONDEOS	Hombre	5	20	100
20 H PRL TECNICOS JEFES DE OBRA	Hombre	1	20	20
6 H APARATOS ELEVADORES	Hombre	1	6	6
6 H CIMENTACIONES ESPECIALES	Hombre	2	6	12
ASPEC BAS TRABAJO UN PROJECT MARNAGER_SOFT SKILLS	Hombre	18	5	90
ASPEC BAS TRABAJO UN PROJECT MARNAGER_SOFT SKILLS	Mujer	3	6	18
BIM REVIT	Hombre	3	30	90
BIM REVIT	Mujer	2	30	60
CURSO CARRETILLA ELEVADORA	Hombre	3	8	24
CURSO DE ENSAYOS Y PRUEBAS DE PILOTES	Hombre	2	50	100
CURSO INGLES ON LINE	Hombre	1	33	33
CURSO RETROEXCAVADORA	Hombre	7	8	56
DESARROLLO ARMONY	Hombre	5	8	40
DESARROLLO ARMONY	Mujer	5	8	40
FORMACION EN ACCESORIOS DE ELEVACION	Hombre	11	3	33
FRANCES	Hombre	1	20	20
GESTION DEL TIEMPO	Hombre	9	8	72
GESTION DEL TIEMPO	Mujer	2	8	16
INGLES	Hombre	13	22	286
INGLES	Mujer	4	22	88
INGLES 4.0	Hombre	1	33	33
LEEDS	Mujer	1	30	30
MANIPULADOR TELESCOPICO	Hombre	1	8	8
OFICIAL INYECCIONES	Hombre	1	120	120
OPERADOR MC 15	Hombre	1	120	120
OPERADOR PLATAFORMAS Y CARRETILLAS ELEVADORAS	Hombre	5	8	40
OPERADOR SISTEMA PERF SONIC	Hombre	1	116	116

ORCHESTRA	Hombre	6	24	144
ORCHESTRA	Mujer	3	24	72
PLATAFORMAS ELEVADORAS	Hombre	8	8	64
PLR 60H BASICO SEGURIDAD	Mujer	1	60	60
PRL 60H BASICO EN CONSTRUCCION	Hombre	5	60	300
REVIT ARCHITECTURE INICIACION	Hombre	4	15	60
REVIT ARCHITECTURE INICIACION	Mujer	3	15	45
REX_RETORNO OBRAS PROYECTOS INTEGRALES	Hombre	11	6	66
REX_RETORNO OBRAS PROYECTOS INTEGRALES	Mujer	3	6	18
SOLUCIONES Y AUSCULTACIONES_DIAGNOSIS	Hombre	19	2	38
SOLUCIONES Y AUSCULTACIONES_DIAGNOSIS	Mujer	3	2	6

Los datos por número de personas y horas de la formación impartida por sexos son los siguientes:

Plantilla	Nº Personas	Horas formación	% horas sobre total	% personas sobre total
Mujeres	30	453	17,7%	17,0%
Hombres	146	2101	82,3%	83,0%
<b>Total</b>	176	2554	100%	100%

Las formaciones clasificadas **por departamento** son las siguientes

Plantilla	Nº total formaciones	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	30	4	0	0	9	0	16	0	1	17,1%
Hombres	145	4	3	15	4	4	100	0	16	83,4%
<b>Total</b>	175	8	3	15	13	4	116	0	17	101%

Por porcentaje por departamentos, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	2,3%	0,0%	0,0%	5,1%	0,0%	9,1%	0,0%	0,6%	17,0%
Hombres	2,3%	1,7%	8,5%	2,3%	2,3%	56,8%	0,0%	9,1%	83,0%
Total	4,5%	1,7%	8,5%	7,4%	2,3%	65,9%	0%	9,7%	100%

Por porcentaje respecto del propio departamento, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	50,0%	0%	0%	69,2%	0,0%	13,8%	0%	5,9%	17,0%
Hombres	50,0%	100%	100%	30,8%	100%	86,2%	0%	94,1%	83,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por departamento son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	13,3%	0%	0%	30,0%	0%	53,3%	0%	3,3%	100%
Hombres	2,7%	2,1%	10,3%	2,7%	2,7%	68,5%	0%	11,0%	100%
Total	4,5%	1,7%	8,5%	7,4%	2,3%	65,9%	0%	9,7%	100%

Las formaciones clasificadas **por puesto de trabajo** son las siguientes:

Plantilla	Nº total formaciones	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	26	4	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0	11	11,4%
Hombres	202	11	9	30	6	12	9	1	54	14	31	7	18	88,6%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje por puestos de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	0,4%	0,0%	0,0%	4,8%	11%
Hombres	4,8%	3,9%	13,2%	2,6%	5,3%	3,9%	0,4%	23,7%	6,1%	13,6%	3,1%	7,9%	89%
<b>Total</b>	<b>6,6%</b>	<b>3,9%</b>	<b>13,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>5,3%</b>	<b>3,9%</b>	<b>0,4%</b>	<b>28,1%</b>	<b>6,6%</b>	<b>13,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>12,7%</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje respecto del propio puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	26,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	15,6%	6,7%	0%	0%	37,9%	11,4%
Hombres	73,3%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	84,4%	93,3%	100%	100%	62,1%	88,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Por índice de concentración los datos por puesto de trabajo son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
<b>Mujeres</b>	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	3,8%	0,0%	0,0%	42,3%	100%
<b>Hombres</b>	5,4%	4,5%	14,9%	3,0%	5,9%	4,5%	0,5%	26,7%	6,9%	15,3%	3,5%	8,9%	100%
<b>Total</b>	6,6%	3,9%	13,2%	2,6%	5,3%	3,9%	0,4%	28,1%	6,6%	13,6%	3,1%	12,7%	100%

c) Las formaciones impartidas en el año 2021 han sido las siguientes:

Acción Formativa	Sexo	Nº personas	Nº horas	Horas Totales
10 PRL DIRECTIVOS	Hombre	3	10	30
20 h CIMENTACIONES ESPECIALES, SONDEOS Y PERFORACIONES	Hombre	4	20	80
6 H APARATOS ELEVADORES	Hombre	1	6	6
6 h CIMENTACIONES ESPECIALES, SONDEOS Y PERFORA	Hombre	10	6	60
60 PRL BASICO DE SEGURIDAD	Hombre	1	60	60
6h CIMENTACIONES ESPECIALES, SONDEOS Y PERFORACIONES	Hombre	3	6	18
AYUDANTE DE PP	Hombre	6	85	510
AYUDANTE MAQUINISTA INCA	Hombre	1	140	140
AYUDANTE OBRA PANTALLA	Hombre	1	184	184
AYUDANTE PANTALLA -CONTROL CALIDAD	Hombre	1	121	121
BREEM	Mujer	1	40	40
BRIGADAS EMERGENCIAS	Hombre	8	4	32
BRIGADAS EMERGENCIAS	Mujer	6	4	24
CURSO SOLDADURA	Hombre	1	8	8
DUMPER-MINIRETRO	Hombre	3	8	24
ENCARGADO	Hombre	1	104	104
ENCARGADO DE OBRA CIVIL	Hombre	2	360	720
EXCEL AVANZADO	Hombre	5	56	280
FORMACION MAQUINISTA GRUAS	Hombre	1	184	184
FORMACION SEGURIDAD	Hombre	1	193	193
FORMACION SEGURIDAD	Mujer	1	193	193
JEFE DE OBRA	Hombre	1	138	138
MANIPULADOR TELESCOPICO	Hombre	6	8	48
MAQUINISTA HBR202	Hombre	1	140	140
MAQUINISTA KLEM 402	Hombre	1	140	140
MAQUINISTA PP	Hombre	2	92	184
OFICIAL HORMIGONADO	Hombre	2	107	214

OFICIAL PLANTA BENTONITA	Hombre	1	136	136
OPERADOR BOMBA LIEBHER	Hombre	1	112	112
OPERADOR EQUIPOS PP	Hombre	1	79	79
OPERADOR MANIPULADOR TELESCOPICO (INTERNA)	Hombre	1	29	29
OPERADOR MANIPULADOR TELESCOPICO	Hombre	1	8	8
OPERADOR PLANTA INYECCION	Hombre	1	120	120
OPERADOR R B	Hombre	1	53	53
OPERADOR RETROEXCAVADORA	Hombre	1	5	5
OPERADORES GRUA_MANTENIMIENTO	Hombre	3	6	18
OPERADOR BOMBA HORMIGONAR	Hombre	1	120	120
PRIMERO AUXILIOS	Hombre	4	4	16
PRL 20 H ADMINISTRATIVO	Hombre	2	20	40
PRL 20 H RESPONSABLES OBRAS, TECNICOS EJECUCION	Hombre	2	20	40
PRL 20 H RESPONSABLES OBRAS, TECNICOS EJECUCION	Mujer	1	20	20
PRL 60 H BASICO EN CONSTRUCCION	Hombre	1	60	60
SEGURIDAD Y SALUD ENCARGADO Y JEFES DE EQUIPO	Hombre	18	4	72

Los datos por número de personas y horas de la formación impartida por sexos son los siguientes:

Plantilla	Nº Personas	Horas formación	% horas sobre total	% personas sobre total
Mujeres	9	277	5,8%	7,9%
Hombres	105	4526	94,2%	92,1%
<b>Total</b>	114	4803	100%	100%

Las formaciones clasificadas **por departamento** son las siguientes:

Plantilla	Nº total formaciones	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	9	1	0	0	0	2	4	0	2	7,9%
Hombres	105	1	0	4	1	2	95	0	2	92,1%
<b>Total</b>	114	2	0	4	1	4	99	0	4	100%

Por porcentaje por departamentos, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	3,5%	0,0%	1,8%	7,9%
Hombres	0,9%	0,0%	3,5%	0,9%	1,8%	83,3%	0,0%	1,8%	92,1%
Total	1,8%	0,0%	3,5%	0,9%	3,5%	86,8%	0%	3,5%	100%

Por porcentaje respecto del propio departamento, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	50,0%	0%	0%	0%	50,0%	4,0%	0%	50,0%	7,9%
Hombres	50,0%	0%	0%	0%	50,0%	96,0%	0%	50,0%	92,1%
Total	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por departamento son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	44,4%	0,0%	22,2%	100%
Hombres	1,0%	0,0%	3,8%	1,0%	1,9%	90,5%	0,0%	1,9%	100%
Total	0,0%	0,4%	0,1%	0,4%	9,6%	0,0%	0%	11,1%	22%

Las formaciones clasificadas **por puesto de trabajo** son las siguientes:

Plantilla	N° total formaciones	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	9	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6	7,9%
Hombres	105	6	10	19	1	4	23	2	3	2	30	1	4	92,1%
<b>Total</b>	114	7	10	19	1	4	23	2	4	3	30	1	10	100%

Por porcentaje por puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	0,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,9%	0,9%	0%	0%	5,3%	7,9%
Hombres	5,3%	8,8%	16,7%	0,9%	3,5%	20,2%	1,8%	2,6%	1,8%	26,3%	0,9%	3,5%	92,1%
<b>Total</b>	6,1%	8,8%	16,7%	0,9%	3,5%	20,2%	1,8%	3,5%	2,6%	26,3%	0,9%	8,8%	100%

Por porcentaje respecto del propio puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	14,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	33,3%	0%	0%	60,0%	7,9%
Hombres	85,7%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	75,0%	66,7%	100%	100%	40,0%	92,1%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por puesto de trabajo son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
<b>Mujeres</b>	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	66,7%	100%
<b>Hombres</b>	5,7%	9,5%	18,1%	1,0%	3,8%	21,9%	1,9%	2,9%	1,9%	28,6%	1,0%	3,8%	100%
<b>Total</b>	6,1%	8,8%	16,7%	0,9%	3,5%	20,2%	1,8%	3,5%	2,6%	26,3%	0,9%	8,8%	100%

d) Las formaciones impartidas en el año 2022 han sido las siguientes:

Acción Formativa	Sexo	Nº personas	Nº horas	Horas Totales
6 H APARATOS ELEVADORES	Hombre	11	6	66
6 H CIMENTACIONES ESPECIALES	Hombre	8	6	48
AYUDANTE EJECUCION PANTALLA	Hombre	1	141	141
AYUDANTE PP	Hombre	5	90	450
BREAM	Mujer	1	40	40
CURSO INTENSIVO PORTUGUES	Hombre	1	30	30
CURSO INTENSIVO PORTUGUES	Mujer	1	30	30
CURSO PINTURA BIM	Hombre	3	2	6
DOSIFICACION DE HORMIGONES	Hombre	1	45	45
EXCEL	Hombre	3	8	24
EXCEL	Mujer	6	8	48
FORMACION COMERICAL Y MEDIOAMBIENTE	Hombre	13	10	130
FORMACION COMERICAL Y MEDIOAMBIENTE	Mujer	5	10	50
FORMACION JEAN_LUTZ _ Z LYZE	Hombre	15	3	45
FORMACION JEAN_LUTZ _ Z LYZE	Mujer	1	3	3
FORMACION MEDIOAMBIENTE	Hombre	1	8	8
GESTION DE DOCUMENTOS	Hombre	5	8	40
GESTION DE DOCUMENTOS	Mujer	5	8	40
IDIOMA - FRANCES	Hombre	2	25	50
INGLES	Hombre	13	25	325
INGLES	Mujer	6	25	150
ORCHESTRA _2022	Hombre	5	24	120
ORCHESTRA _2023	Mujer	3	24	72
ORCHESTRA ENCARGADOS Y JEFES DE EQUIPO	Hombre	18	6	108
PLAN DE IGUALDAD ON LINE	Mujer	1	20	20
PLAN DE IGUALDAD	Hombre	10	8	80
PLAN DE IGUALDAD	Mujer	3	8	24
PLTAFORMA ELEVADORA	Hombre	1	8	8
PRESTO	Hombre	1	16	16
PRESTO	Mujer	4	16	64

PRIMEROS AUXILIOS	Hombre	19	4	76
PRIMEROS AUXILIOS	Mujer	2	4	8
PRL 10 H DIRECTIVOS	Hombre	1	10	10
PRL 10 H DIRECTIVOS	Mujer	1	10	10
PRL 20 H ADMINISTRATIVOS	Mujer	1	20	20
PRL 20 H CIMENTACIONES	Hombre	2	20	40
PRL 20 HORAS RESPONSABLES OBRA	Hombre	3	20	60
PRL 6 HORAS TRABAJOS SOLDADURA	Hombre	2	6	12
PRL 60 H BASICO DE SEGURIDAD CONSTRUCCION	Mujer	1	60	60
RESPONSABLE COMPRAS	Mujer	1	32	32
SOLDADURA ELECTRICA	Hombre	1	30	30
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS ENCEPADOS	Hombre	17	1	17
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS ENCEPADOS	Mujer	1	1	1
SUBCONTRACION	Hombre	7	2	14
SUBCONTRACION	Mujer	2	2	4
TALLER MEDIOAMBIENTAL	Mujer	3	2	6

Los datos por número de personas y horas de la formación impartida por sexos son los siguientes

Plantilla	Nº Personas	Horas formación	% horas sobre total	% personas sobre total
Mujeres	48	682	29,2%	22,1%
Hombres	169	1999	85,6%	77,9%
Total	217	2681	115%	100%

Las formaciones clasificadas **por departamento** son las siguientes:

Plantilla	Nº total formaciones	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	48	0	0	5	21	8	8	2	4	16,6%
Hombres	241	2	3	14	13	4	187	0	18	83,4%
Total	289	2	3	19	34	12	195	2	22	100%

Por porcentaje por departamentos, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	0,0%	0,0%	1,7%	7,3%	2,8%	2,8%	0,7%	1,4%	16,6%
Hombres	0,7%	1,0%	4,8%	4,5%	1,4%	64,7%	0,0%	6,2%	83,4%
Total	0,7%	1,0%	6,6%	11,8%	4,2%	67,5%	0%	7,6%	100%

Por porcentaje respecto del propio departamento, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	0%	0%	26,3%	61,8%	66,7%	4,1%	100%	18,2%	16,6%
Hombres	100%	100%	73,7%	38,2%	33,3%	95,9%	0%	81,8%	83,4%
Total	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por índice de concentración los datos por departamento son los siguientes:

Plantilla	Administración	Calidad	CODIR	Desarrollo Negocio	HSE	Producción	RRHH	Técnico	% sobre total formaciones
Mujeres	0,0%	0,0%	10,4%	43,8%	16,7%	16,7%	4,2%	8,3%	100%
Hombres	0,8%	1,2%	5,8%	5,4%	1,7%	77,6%	0,0%	7,5%	100%
Total	0,7%	1,0%	6,6%	11,8%	4,2%	67,5%	0,7%	7,6%	100%

Las formaciones clasificadas **por puesto de trabajo** son las siguientes:

Plantilla	N° total formaciones	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	48	3	0	0	0	5	0	1	4	6	0	0	29	16,6%
Hombres	241	11	17	26	6	14	39	0	46	9	35	8	30	83,4%
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje por puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	1%	0%	0%	0%	1,7%	0%	0,3%	1,4%	2,1%	0%	0%	10%	16,6%
Hombres	3,8%	5,9%	9,0%	2,1%	4,8%	13,5%	0,0%	15,9%	3,1%	12,1%	2,8%	10,4%	83,4%
<b>Total</b>	<b>4,8%</b>	<b>5,9%</b>	<b>9,0%</b>	<b>2,1%</b>	<b>6,6%</b>	<b>13,5%</b>	<b>0,3%</b>	<b>17,3%</b>	<b>5,2%</b>	<b>12,1%</b>	<b>2,8%</b>	<b>20,4%</b>	<b>100%</b>

Por porcentaje respecto del propio puesto de trabajo, los datos son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Directora/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
Mujeres	21,4%	0%	0%	0%	26%	0%	100%	8,0%	40,0%	0%	0%	49,2%	16,6%
Hombres	78,6%	100%	100%	100%	74%	100%	0%	92,0%	60,0%	100%	100%	50,8%	83,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Por índice de concentración los datos por puesto de trabajo son los siguientes:

Plantilla	Administrativo/a	Ayudante	Operadores/as Obra	Delegada Comercial	Director/a	Encargado/a Obra	Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Obra	Mandos Intermedios	Maquinistas	Mecánicos/as	Técnicos/as	% sobre total formaciones
<b>Mujeres</b>	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%	0,0%	2,1%	8,3%	12,5%	0,0%	0,0%	60,4%	100%
<b>Hombres</b>	4,6%	7,1%	10,8%	2,5%	5,8%	16,2%	0,0%	19,1%	3,7%	14,5%	3,3%	12,4%	100%
<b>Total</b>	4,8%	5,9%	9,0%	2,1%	6,6%	13,5%	0,3%	17,3%	5,2%	12,1%	2,8%	20,4%	100%

### 3.7.2 Conclusiones

De la información y datos obtenidos por Rodio Kronsa en relación con la formación profesional de su plantilla, se observa que la participación y asistencia a los mismos es proporcional entre hombres y mujeres, y que la Empresa decide ofrecer cursos de formación según las necesidades de cada puesto de trabajo, sin que en tal decisión incida el sexo de sus trabajadores/as.

Sin perjuicio de lo anterior, se observa la intervención de mujeres en aquellos cursos de formación profesional que contienen una componente intelectual.

No obstante, teniendo en cuenta la relevancia de la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, se recomienda incidir en la formación en materia de igualdad, como temática transversal que forme parte de los distintos cursos de formación profesional.

### 3.8 Promoción profesional

En el ámbito de la promoción profesional, el Departamento de Recursos Humanos de Rodio Kronsa informa de que las promociones profesionales se producen con base en los siguientes criterios:

- Evaluación de actitud y aptitud profesional
- Seguimiento del superior directo
- Posibilidad de movilidad geográfica

#### 3.8.1 Herramientas para la promoción profesional

Todo el personal de Rodio Kronsa puede optar a promocionar profesionalmente y, para ello, la Empresa utiliza una herramienta específica, además de las entrevistas individuales oportunas que se producen con carácter anual.

El instrumento empleado por la Empresa se denomina “*Plantilla 9box*”. Se trata de una hoja de cálculo en la cual se recogen (i) las condiciones de las personas trabajadoras en cuestión, con especial referencia a la actitudes y aptitudes profesionales, (ii) la asignación de una posición en un ranking y (iii) la atribución de un código de potencial y de desarrollo. Se acompaña al presente informe diagnóstico dicha plantilla como **Anexo V**.

Asimismo, gozan de especial relevancia en este punto las entrevistas que anualmente se llevan a cabo con los trabajadores/as en las que se tratan, entre otras cuestiones, las expectativas y su grado de cumplimiento, en relación con la evolución del propio trabajador. Esta entrevista anual (Vinci Construcción) tiene su traslación en un documento escrito compuesto por las tareas y proyectos asignados en el último año y su evaluación, la fijación de los objetivos del próximo año, el bienestar en el trabajo, la formación, las perspectivas profesionales y una conclusión (**Anexo I**).

Los requisitos que debe reunir el personal de Rodio Kronsa para que se produzca una promoción son los siguientes:

- Cualificación
- Experiencia
- Grado de cumplimiento de expectativas
- Perspectiva profesional
- Disponibilidad de movilidad geográfica y funcional

Rodio Kronsa no cuenta con planes de carrera estructurados para su plantilla, ni tampoco se realizan publicaciones o comunicaciones internas informando de posiciones vacantes de promoción.

No obstante, se imparte formación ligada directamente a la promoción profesional, en todos los casos, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe.

En la toma de decisión de una promoción profesional interna intervienen el Responsable directo para el puesto de trabajo al que el trabajador promociona, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección General.

Comoquiera que el sector de la construcción lleva aparejado la realización de distintos proyectos a nivel nacional e internacional, es relevante para la Empresa la posibilidad de movilidad geográfica en relación con la promoción profesional.

### 3.8.2 Promociones profesionales producidas en la Empresa desde el 01/01/2019 hasta el 31/12/2022

Se adjuntan tablas con la información de las promociones profesionales producidas en los años 2019, 2020, 2021 y 2022:

a) Promociones producidas en el año 2019:

Sexo	Tipo contrato	Categoría Inicial	Categoría Promoción	Departamento
Mujer	Eventual	Téc.Org.1ª	Ing. Técnico	Producción
Hombre	Eventual	Ing. Técnico	Ing. Superior	Producción
Mujer	Eventual	Téc.Org.2ª	Téc.Org.1ª	Producción

b) Promociones producidas en el año 2020:

Sexo	Tipo contrato	Categoría Inicial	Categoría Promoción	Departamento
Hombre	Fijo	Of. 2ª Admvo	Of. 1ª Admvo	Producción
Hombre	Fijo	Of. 2ª Admvo	Of. 1ª Admvo	Producción
Hombre	Fijo	Of. 2ª Admvo	Of. 1ª Admvo	Producción
Hombre	Fijo	Aspirante Admvo	Aux. Admvo	Producción
Mujer	Fijo	Ing. Técnico	Ing. Superior	Desarrollo de Negocio
Hombre	Fijo	Ing. Técnico	Ing. Superior	Técnico
Mujer	Eventual	Téc.Org.1ª	Ing. Técnico	Producción
Mujer	Fijo	Téc.Org.1ª	Ing. Técnico	Desarrollo de Negocio

c) Promociones producidas en el año 2021:

Sexo	Tipo contrato	Categoría Inicial	Categoría Promoción	Departamento
Hombre	Fijo	Subencargado	Encargado	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 1ª	Subencargado	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Hombre	Fijo	Ayudante	Oficial 2ª	Producción

d) Promociones producidas en el año 2022:

Sexo	Tipo contrato	Categoría Inicial	Categoría Promoción	Departamento
Mujer	Fijo	Téc.Org.1ª	Ing. Técnico	HSE
Hombre	Fijo	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 1ª	Especialista	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 1ª	Especialista	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Producción
Hombre	Fijo	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Hombre	Fijo	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Mujer	Fijo	Ing. Técnico	Ing. Superior	Técnico
Hombre	Fijo/Ob	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Hombre	Fijo/Ob	Ayudante	Oficial 2ª	Producción
Hombre	Fijo	Aspirante Admvo	Aux. Admvo	Producción

En números absolutos en cuanto a promociones producidas, separadas por sexos, en los últimos cuatro años, los datos son los siguientes:

Plantilla	2019	2020	2021	2022	Total
Mujeres	2	3	0	2	7
Hombres	1	5	11	11	28
Total	3	8	11	13	35

En cuanto a porcentaje sobre el total de promociones y respecto el índice de concentración sobre totales de los últimos cuatro años, así como respecto del año 2022, los datos son los siguientes:

Plantilla	% total promociones 2019-2022	% índice de concentración 2019-2022	% índice concentración respecto 2022
Mujeres	20,0%	30,4%	8,7%
Hombres	80,0%	14,7%	5,8%
Total	100%	16,4%	6,1%

Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, en Rodio Kronsa han promocionado 35 trabajadores/as, de los cuales: 28 son hombres (lo que representa un 80%) y 7 mujeres (lo que representa un 20%). Todas las promociones profesionales han conllevado un incremento salarial y un cambio de categoría profesional.

Teniendo en cuenta el número de mujeres (23) y hombres (190) totales en plantilla a 31/12/2022, se ha promocionado en porcentaje a más mujeres que a hombres. Respecto a los datos anteriores, el porcentaje de mujeres que ha promocionado (7) respecto al total de mujeres en la empresa (23) es de 30,4%, mientras que el porcentaje de hombres promocionados (28) respecto al total de hombres en la empresa (190) es de 14,7%.

### 3.8.3 Conclusiones

Se detecta que se no se ofrecen planes de carrera en sentido estricto al personal de Rodio Kronsa, si bien existe un elevado grado de promoción (y mecanismos tendentes a ello) que no está sujeto a ningún criterio predeterminado.

Asimismo, la presencia de mujeres en este punto es alta en comparación con el bajo porcentaje que ocupan dentro de la plantilla global.

Como recomendaciones a seguir, se propone generar criterios o parámetros orientativos, no vinculantes, sobre los que tomar las decisiones de promocionar profesionalmente.

## 3.9 Condiciones de trabajo

Se adjunta como **Anexo VI** del presente Informe Diagnóstico documento que recoge las condiciones de trabajo de toda la plantilla de Rodio Kronsa.

### 3.9.1 Jornada de trabajo

La distribución por tipo de jornada es la siguiente:

Plantilla	Total, plantilla	Contratados J. Completa	Contratados J. Parcial	Reducción de jornada
Mujeres	23	23	0	2
Hombres	190	189	1	1
Total	213	212	1	3

En términos porcentuales:

Plantilla	Total plantilla	Contratados J. Completa	Contratados J. Parcial	Reducción de jornada	% índice concentración
Mujeres	10,80%	10,85%	0%	66,7%	8,7%
Hombres	89,20%	89,15%	100%	33,3%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	1,4%

De la totalidad de la plantilla de Rodio Kronsa (213 empleados/as), todos han sido contratados en virtud de contrato de trabajo a jornada completa (100% de la jornada de trabajo), salvo un trabajador (hombre) que fue contratado con un contrato a jornada parcial de 25 horas semanales (62,5% jornada).

Del resto de plantilla que fue contratada a jornada completa, existen tres personas que tienen reducción de jornada por cuidado del menor/mayor a cargo, son las siguientes:

Plantilla	% JORNADA	% JORNADA REDUCIDA	Nº HORAS SEMANLAES	MOTIVO REDUCCIÓN	DISTRIBUCIÓN HORARIA
Mujer	100	13,50%	34,6	Cuidado Familiar	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Hombre	100	13,50%	34,6	Cuidado Menor	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Mujer	100	20%	32	Cuidado Menor	L y X: 8 a 16 M, J y V: 8 a 15

Es decir, el 99,53% de la plantilla de la Empresa ha sido contratada al 100% de su jornada de trabajo, con independencia de su sexo.

### 3.9.2 Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias

Para el total de la plantilla de Oficinas Centrales, que tiene jornada completa, el horario de trabajo es el siguiente:

- De lunes a jueves: 8:00 horas a 13:30 horas y de 14:30 horas a 17:45 horas.
- Viernes: 8:00 horas a 13:30 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos, la jornada de trabajo para esta plantilla es de:

- De lunes a jueves: 8:00 horas a 15:00 horas
- Viernes: 8:00 horas a 13:30 horas.

El horario del trabajador que ha sido contratado en jornada parcial es el siguiente:

- De lunes a viernes: 8.00 horas a 13.00 horas

El horario de trabajo para las personas trabajadoras que han solicitado reducción de jornada es el siguiente:

Plantilla	DISTRIBUCIÓN HORARIA
Mujer	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Hombre	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Mujer	L y X: 8 a 16 M, J y V: 8 a 15

Además de lo anterior, la Empresa tiene implementado un horario flexible en los centros fijos, así como la jornada intensiva de verano.

El horario flexible consiste en entrada entre las 8.00 y las 9.00 horas de lunes a viernes y salida entre las 17.45 y las 18.45 horas de lunes a jueves y viernes entre las 13.30 y las 14.30 horas.

Durante el periodo de realización de jornada intensiva (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos incluidos) el horario flexible consiste en entrada de lunes a viernes entre las 8.00 y las 9.00 horas y salida entre las 15.00 y las 16.00 horas de lunes a jueves y los viernes entre las 13.30 y las 14.30 horas.

El horario para el personal de obra es el siguiente:

- De lunes a jueves: 8:00 horas a 13:30 horas y de 14.30 horas a 18:00 horas.
- Viernes: 8:00 horas a 13:15 horas.

Dentro de este horario están incluidos los 15 minutos de bocadillo que no computan a efectos de jornada efectivamente trabajada y que se podrán disfrutar dentro de ese horario en función de la producción de la obra y de la organización de esta, por turnos según considere el encargado.

El horario para la plantilla de las Factorías, tanto para la de Madrid como Sevilla es el siguiente:

- De lunes a viernes de 7:00 horas a 15:00 horas.

El horario para la plantilla que trabaja en la Base de Maquinaria (tanto personal de Oficina como mecánicos) es el siguiente:

- De lunes a jueves de 7:45 horas a 13:30 horas y de 14:30 horas a 17:30 horas
- Viernes: de 7:45 horas a 14:00 horas.

Dentro de este horario están incluidos los 15 minutos de bocadillo/desayuno que no computan a efectos de jornada efectivamente trabajada y que se podrán disfrutar dentro de ese horario en

función de la actividad de la base de maquinaria y de la organización de esta, por turnos según considere el responsable directo.

Tienen un mes de jornada intensiva en verano que lo marca el convenio de la construcción de aplicación, normalmente de mediados de julio a mediados de agosto.

Únicamente realizan horas extraordinarias la plantilla de obra y siempre y cuando sea necesario por motivos productivos y organizativos, siempre con consentimiento expreso del trabajador y no de manera sistematizada.

### 3.9.3 Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos

Sin perjuicio de la oportuna remisión a la Auditoría Salarial, en la que se expone con detalle la información y los datos salariales de la plantilla de la Empresa, Rodio Kronsa distribuye el sistema de remuneración en retribución fija y retribución variable.

De la plantilla total de la Empresa (213 trabajadores/as), el 100% recibe retribución variable en función de cumplimiento de objetivos/producción.

En el periodo de estudio, del total de personas trabajadoras, solo 31 no han percibido variables, lo que representa que las restantes 185 (85,44%) personas de plantilla si han percibido variables.

Las personas que no han percibido variables desagregadas por sexos, antigüedad, causa, área empresa, departamento y puesto son las siguientes:

Género	Antigüedad en años	Causa	Área Empresa	Departamento	Puesto
Mujer	0,91	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Obra	Producción	Administrativo
Hombre	24,15	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Maquinista
Hombre	0,03	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Base de Maquinaria	Producción	Mecánico
Hombre	2,01	No consecución objetivos Obra	Factoria	Producción	Maquinista
Hombre	0,84	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Obra	Producción	Jefe de Obra
Hombre	32,81	Baja medica	Obra	Producción	Operador
Hombre	24,71	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Maquinista
Hombre	0,82	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Obra	Producción	Jefe de obra
Mujer	0,05	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Oficinas Centrales	Desarrollo de Negocio	Técnico
Hombre	0,30	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Operador
Hombre	17,98	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Maquinista

Mujer	0,95	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Oficinas Centrales	CODIR	Director
Hombre	0,24	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Ayudante
Hombre	0,09	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Ayudante
Hombre	0,60	No consecución objetivos	Base de Maquinaria	Producción	Ayudante
Mujer	0,82	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Oficinas Centrales	HSE	Técnico
Hombre	0,24	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Obra	Producción	Jefe de Obra
Hombre	27,13	No consecución objetivos	Base de Maquinaria	Producción	Encargado
Hombre	29,81	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Maquinista
Hombre	0,05	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Operador
Hombre	0,78	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Obra	Producción	Jefe de Obra
Hombre	5,57	No consecución objetivos	Base de Maquinaria	Producción	Operador
Mujer	0,68	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Factoria	Producción	Jefe de Equipo
Hombre	0,05	No consecución objetivos Obra	Obra	Producción	Operador
Hombre	2,33	No consecución objetivos	Factoria	Calidad	Administrativo
Mujer	2,91	Subrogación de otra empresa del grupo el año pasado. Cobro en BU Origen	Obra	Producción	Jefe de Obra
Hombre	17,09	No consecución objetivos	Factoria	Producción	Maquinista
Hombre	0,91	Periodo inferior a un año en fecha de cobro	Oficinas Centrales	Calidad	Técnico

### 3.9.4 Teletrabajo

No existe en la actualidad una política de teletrabajo sistematizada para días concretos debido a las características del trabajado desarrollado en Rodio Kronsa (diseño, construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificios).

Sin embargo, la empresa ofrece esta posibilidad de manera puntual a los trabajadores/as de oficinas centrales y delegaciones provinciales, que si bien su trabajo se desarrolla con interacción dentro del propio equipo o con otros departamentos de la empresa y requiere por ello de presencialidad, puntualmente y por motivos personales, puede realizarse en teletrabajo con el objetivo de poder facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

### 3.9.5 Reducción de jornada

De la totalidad de la plantilla de la Empresa (213 trabajadores/as), tres trabajadores/as (lo que representa un 1,41% de la plantilla) tienen reducción de jornada.

De esas tres personas trabajadoras, dos son mujeres y uno es hombre. Las reducciones de jornada son las que siguen:

Plantilla	% JORNADA REDUCIDA	Nº HORAS SEMANLAES	MOTIVO REDUCCIÓN	DISTRIBUCIÓN HORARIA
Mujer	13,50%	34,6	Cuidado Familiar	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Hombre	13,50%	34,6	Cuidado Menor	L a J: 8 a 15 V: 8 a 13:30
Mujer	20%	32	Cuidado Menor	L y X: 8 a 16 M, J y V: 8 a 15

El porcentaje de trabajadores hombres que tienen reducción de jornada sobre el total de la plantilla masculina es del 0,53% y en el caso de las trabajadoras mujeres del 8,69%.

### 3.9.6 Medidas de conciliación

Rodio Kronsa ofrece a la totalidad de su plantilla, sin distinción de sexo masculino o femenino, medidas de conciliación, consistentes en: (i) jornadas reducidas; (ii) flexibilidad de horarios; (iii) teletrabajo en caso de necesidad puntual, (iv) permiso por cuidado del lactante.

### 3.9.7 Excedencias

Ninguna de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de Rodio Kronsa ha solicitado excedencia por alguna de las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

### 3.9.8 Evaluación de desempeño

De la totalidad de la plantilla de la Empresa (213 trabajadores/as), se realiza evaluación de desempeño al 100% plantilla de la misma, a través de distintos métodos (entrevistas anuales, evaluaciones desempeño anuales, evaluaciones desempeño a finalización de obra, etc).

## 3. 10 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Rodio Kronsa es consciente de la importancia que adquiere la conciliación de la vida personal y laboral de su plantilla y, por ello, está comprometida con la implantación de mecanismos que contribuyan a su favorecimiento.

En concreto, la Empresa dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas

- Flexibilidad de horarios
- Cuidado del lactante

Asimismo, en caso de ser necesario por enfermedad de hijos y/o pareja, la Empresa permite a sus trabajadores/as la prestación de sus servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia, sometida a la previa autorización del Responsable de Departamento.

Se observa que la utilización de dichos mecanismos se realiza en una proporción superior por las mujeres que por los hombres trabajadores de la Empresa, sobre todo el personal de oficina y técnicos/as (ingenieros/as/jefes/as de obra).

A continuación, se indican los permisos por nacimientos solicitados por las personas trabajadoras durante los últimos cuatro años, segregados por sexo en número absolutos y porcentajes:

PERMISOS MATERNIDAD Y PATERNIDAD								
Plantilla	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Total Acumulado	% sobre el Total de la plantilla	% índice de concentración	% sobre Total permisos
Mujer	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Hombre	2	4	0	4	10	4,7%	5,3%	100%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,3%</b>	<b>100%</b>

A continuación, se expone una tabla con los permisos por cuidado del lactante disfrutados en el año de referencia por la plantilla de Rodio Kronsa:

PERMISOS CUIDADO DEL LACTANTE					
Plantilla	Año 2022	Total Acumulado	% sobre el Total de la plantilla	% índice de concentración	% sobre Total permisos
Mujer	0	0	0%	0%	0%
Hombre	1	1	0,5%	0,5%	100%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>100%</b>

Es necesario destacar que en el último año han sido cuatro (hombres) los trabajadores que han sido padres y han solicitado a la Empresa la suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento, regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, para promover el desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, Rodio Kronsa utiliza parámetros objetivos de cara a la promoción profesional de los trabajadores/as, sin tener en cuenta factores subjetivos como pueden ser la edad, el sexo, o cualesquiera circunstancias personales.

A pesar de que la Empresa no dispone de un plan de carrera estructurado, para promover el desarrollo profesional de su plantilla, se realiza una entrevista anual (Vinci Construcción) y se utiliza la plantilla 9 Box -plantilla que recoge las condiciones, aptitudes y actitudes de los trabajadores/as asignándoles un ranking, un código de potencial y un código de desarrollo-.

Se propone establecer todas las medidas de manera estructurada y organizada en un documento interno denominado “*Plan de conciliación y teletrabajo*”.

### 3. 11 Infrarrepresentación femenina

Se observa que, en Rodio Kronsa, las mujeres trabajadoras tienen mayor presencia en las oficinas centrales, dentro del Departamento de Administración, Recursos Humanos y Desarrollo de Negocio, debido a que existen más mujeres postulantes en estos puestos de trabajo que en otros Departamentos de la Empresa.

Por su parte, las mujeres trabajadoras tienen una menor presencia en los puestos de trabajo de encargados de obra, obreros y mecánicos, ya que no existen, prácticamente, mujeres candidatas inscritas en las ofertas de empleo publicadas en los portales de empleo para puestos de trabajo de obra.

### 3. 12 Retribución

Se ha realizado un análisis retributivo con base en la información obtenida del documento de Auditoría Retributiva realizado por la Empresa.

El referido documento de Auditoría Retributiva analiza las posibles diferencias salariales entre las personas trabajadoras de los Grupos profesionales y por Escalas, desglosando dicha información por sexo y puestos de trabajo de cada uno de ellos.

#### 3.12.1 Resultados de cálculo y análisis de la brecha salarial

- **BRECHA SALARIAL TOTAL:**

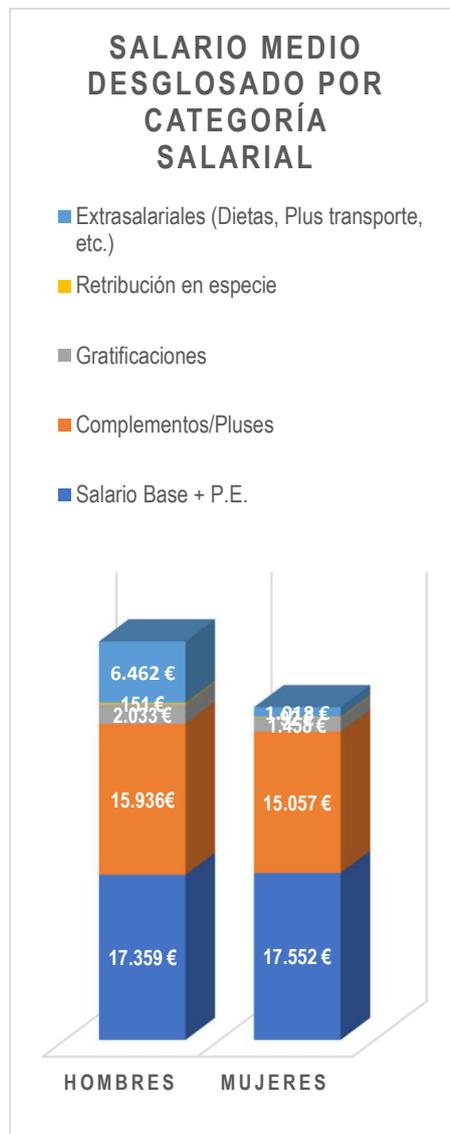
La visión general en el **promedio** arroja un resultado de diferencia salarial a favor de los hombres (20%), especialmente en el análisis de Retribución Variable (Gratificaciones) (28%). Si exclusivamente atendiéramos a la RFA, la diferencia salarial sería del -1% en favor de las mujeres.

PROMEDIO	
Salario Efectivo	
RTA (Retribución Total Anual)	20 %
RFA (Retribución Fija Anual)	-1 %
RV (Retribución Variable)	28 %

En la **mediana** la diferencia disminuye, reflejando una distribución asimétrica positiva, donde la mayoría de las personas trabajadoras perciben salarios inferiores muy homogéneos y con poca dispersión. Las personas trabajadoras que perciben salarios superiores se encuentran concentrados en pocas personas y vinculadas a puestos de mayor responsabilidad.

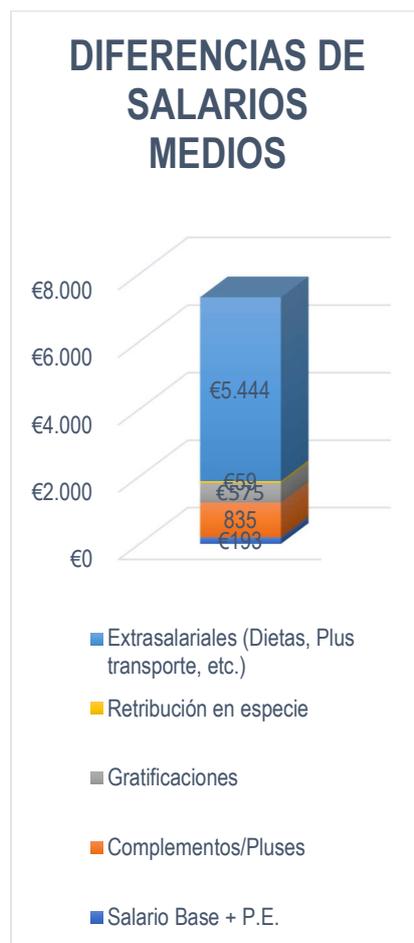
MEDIANA	
Salario Efectivo	
RTA (Retribución Total Anual)	
	11 %
RFA (Retribución Fija Anual)	
	-14 %
RV (Retribución Variable)	
	-30 %

En el siguiente gráfico podemos observar **el salario medio desglosado por categoría salarial**:



Los principales grupos de conceptos salariales que explican la brecha salarial son los complementos/pluses, la retribución variable (gratificaciones) y las percepciones extrasalariales (dietas, plus transporte, gastos suplidos):

1. **Salario Base + P.E.:** la diferencia entre el salario base percibido entre hombres y mujeres es muy baja, de 193 euros (-1% en favor de las mujeres).
2. **Complementos/Pluses:** en esta categoría salarial, la diferencia promedio es de 879 euros en favor de los hombres, en la medida en que impacta principalmente en conceptos salariales que reflejan un conjunto de complementos determinados por los Convenios Colectivos aplicables, y su asignación a puestos de trabajo determinadas que actualmente se encuentran masculinizadas.
3. **Retribución variable (gratificaciones):** en esta categoría salarial, los hombres han percibido un promedio de 575 euros más que las mujeres, impactando la mayor presencia de hombres en puestos más cualificados y de mayor responsabilidad, y por lo tanto, mayores salarios.



4. **Percepciones extrasalariales:** esta categoría salarial es la que mayor diferencia en promedio presenta, con una diferencia de 5.444 euros en favor de los hombres, circunstancia que

obedece a que las posiciones que perciben el abono de dietas (partida que representa el mayor porcentaje del conjunto de percepciones extrasalariales abonadas), son puestos de trabajo masculinizados.

○ **BRECHA SALARIAL POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR:**

Con carácter preliminar, debe indicarse que la presencia de brecha salarial existente en atención a los puestos de trabajo de igual valor, encuentra su razón de ser en la propia configuración de la plantilla, conformada por 190 hombres y 23 mujeres.

La diferencia existente en el género de las personas trabajadoras contratadas en Rodio Kronsa, se explica en atención al objeto social de la Empresa (gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado).

No obstante, la presencia de personas trabajadoras del género femenino en Rodio Kronsa (10,80%) representa un porcentaje muy similar, e incluso ligeramente superior, al porcentaje de mujeres empleadas en el sector de la construcción a nivel nacional.

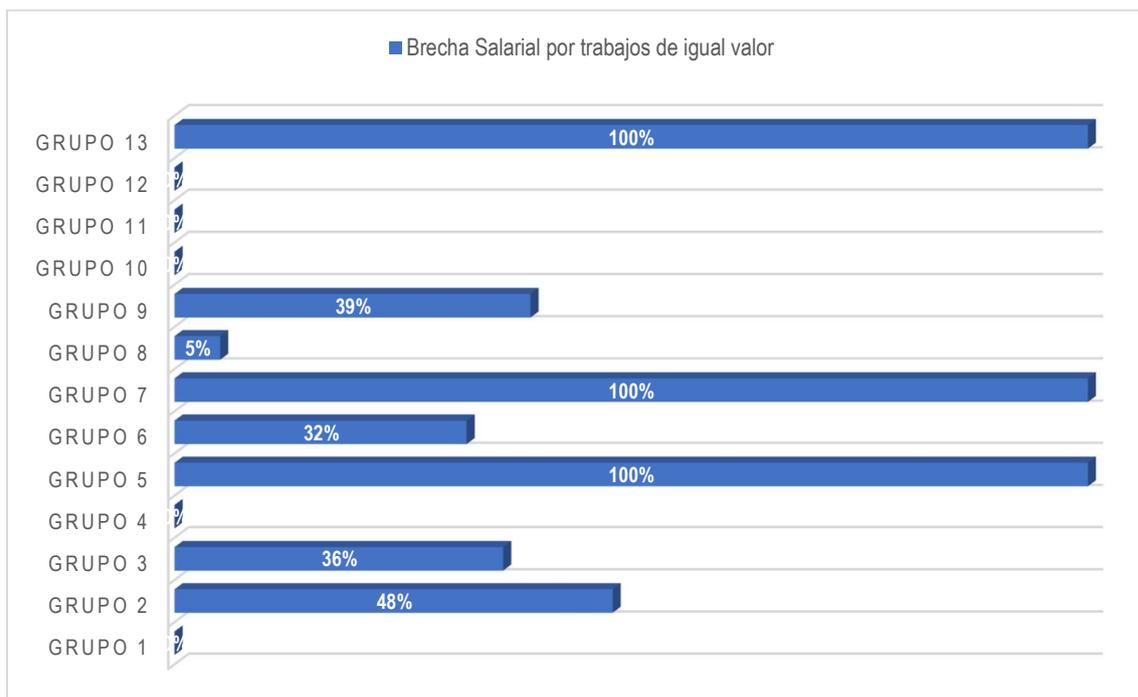
Esta realidad es coherente con el compromiso declarado por la Dirección de la Empresa de concienciarse, sensibilizarse y comprometerse con la igualdad de oportunidades.

En conclusión, si bien la presencia de las mujeres en Rodio Kronsa es inferior al 50% (10,80%), resulta un porcentaje similar (e incluso superior) al porcentaje de mujeres que, en España, trabajan en empresas del sector de la construcción, sin embargo, se constata que existe infrarrepresentación femenina por lo que la empresa adquiere el firme objetivo de trabajar sobre ello para paliar esta infrarrepresentación en el futuro.

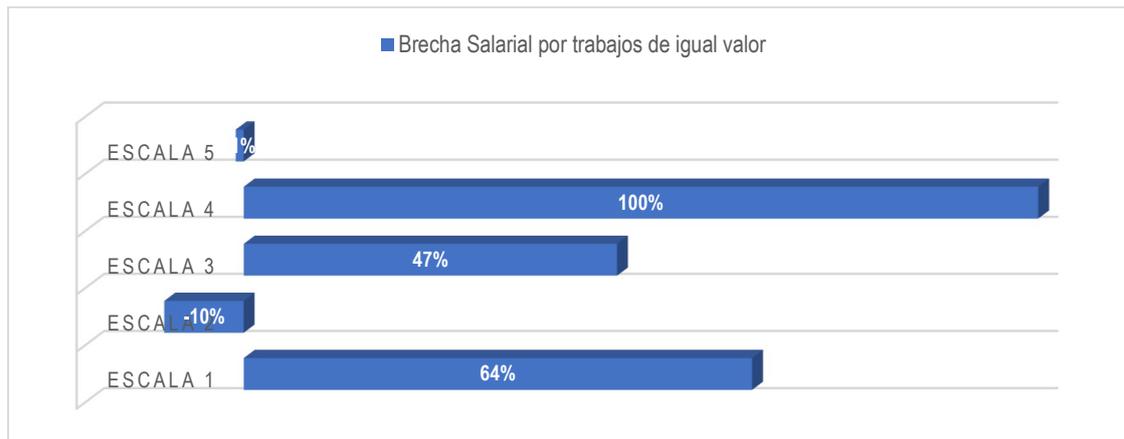
En función de la valoración de puestos de trabajo resultante de la Herramienta oficial publicada por el Ministerio de Igualdad, la clasificación profesional existente en la Empresa, a los efectos de calcular la brecha salarial, sería la siguiente (13 grupos profesionales divididos en 5 escalas):

Cuenta de Puesto-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 09	GRUPO 06	GRUPO 10	GRUPO 03	GRUPO 02	GRUPO 08	GRUPO 07	GRUPO 05	GRUPO 13	GRUPO 04
5	Mecánico/a			1							
5	Administrativo/a	1	7			2	5	1			
5	Aux. Administrativo/a	4								1	
5	Ayudante			20							
5	Informático/a		1								
5	Jefe/a de Equipo		1								
5	Maquinista	12									
5	Maquinista Senior						32	1			
5	Mecánico/a	5									
5	Mecánico/a Senior						6				
5	Operador/a	38		1							
5	Operador/a de Expediciones						2				
5	Operador/a de Expediciones Junior	1									
5	Operador/a Senior						11				
5	Soldador/a						3	1			
5	Subcargado/a							1			
3	Aux. Administrativo/a	1									
3	Jefe/a de Equipo		1		1	1	1				
3	Jefe/a de Obra		1		3	15					1
3	Técnico/a		1		7	11			1		
2	Delegado/a comercial				4						
2	Mando intermedio		1		6	2					
4	Encargado/a		15								
4	Jefe/a de Equipo						3				
4	Subcargado/a		1					1			
1	Director/a				2	5					

A continuación se ofrece una gráfica que contiene la **brecha salarial por trabajos de igual valor, desglosado por grupos profesionales:**



A continuación se ofrece una gráfica que contiene la **brecha salarial por trabajos de igual valor, desglosado por Escalas:**



I. En la **Escala 1**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Director/a.

(i) **PROMEDIO**. La brecha salarial total existente en los puestos directivos es del 64%, en favor de los hombres. Dicha circunstancia obedece a la mayor presencia masculina en los puestos de mayor responsabilidad en Rodio Kronsa, así como a la menor antigüedad del género femenino en dichas posiciones.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del 47%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%.

(ii) **MEDIANA**. La brecha salarial total existente en los puestos directivos es del 62% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 45%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%.

II. En la **Escala 2**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Delegados/as Comerciales y (ii) Mandos Intermedios.

(i) **PROMEDIO**. Entre los referidos puestos de trabajo, la brecha salarial del promedio es del -10%, en favor de las mujeres, en la medida en que existe una elevada dispersión entre las remuneraciones efectivamente percibidas entre los hombres, existiendo una amplia diferencia entre las mayores y menores retribuciones totales.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del -7% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -4% en favor de la mujer.

(ii) **MEDIANA**. La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de delegados comerciales y mandos intermedios es del -14%, en favor de la mujer, si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial

existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -1% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -53%, en favor de la mujer, nuevamente.

III. En la **Escala 3**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Jefe/a de Equipo; (ii) Jefe/a de Obra; (iii) Técnico/a.

- (i) **PROMEDIO.** La brecha salarial es del 47% y responde a la posición de Jefe/a de obra, la cual se encuentra superiormente remunerada por mandato convencional respecto de los restantes puestos de trabajo, y la referida posición se encuentra mayormente ocupada por hombres (18), siendo el número de mujeres empleadas en dicho puesto: 2, habiéndose incorporado en la empresa sin experiencia profesional previa y contando con menor antigüedad que la mayoría de hombres de este puesto de trabajo.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del 33%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 40%.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 42% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 18%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 29%.

IV. En la **Escala 4**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Encargado/a; (ii) Jefe/a de Equipo y (iii) Subencargado/a.

- (i) **PROMEDIO.** La brecha salarial del 100% en favor de los hombres presente en esta escala, encuentra su razón de ser en que todos los puestos de trabajo se encuentran ocupados por hombres, sin presencia femenina en los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA y RV (Gratificaciones) es, a su vez, del 100%.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 100% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 100%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%. Y ello, por cuanto como se ha explicado precedentemente, no existirían mujeres ocupando dichos puestos de trabajo.

V. En la **Escala 5**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Administrativo/a; (ii) Auxiliar Administrativo/a; (iii) Ayudante; (iv) Informático/a; (v) Jefe/a de Equipo; (vi) Maquinista; (vii) Maquinista Senior; (viii) Mecánico; (ix) Mecánico Senior; (x)

Operador/a; (xi) Operador/a de Expediciones; (xii) Operador/a de Expediciones Junior; (xiii) Operador/a Senior; (xiv) Soldador/a; (xv) Subcargado/a.

- (i) **PROMEDIO.** La brecha salarial en las referidas posiciones alcanzar el valor del -1%, siendo que en las mismas prestan sus servicios 149 hombres y 4 mujeres, y el promedio del salario total efectivo percibido por el género masculino es de 32.159 euros, y para el género femenino, es del 32.416 euros.

Se trata de un indicativo de suma relevancia, en la medida en que en el 63% del total de la plantilla (en la Escala 5 prestan sus servicios 153 personas trabajadoras) de Rodio Kronsa no existiría brecha salarial.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del -18% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -2% en favor de la mujer.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 3% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -10%, en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -74%, también en favor de la mujer.

### 3.12.2 Conclusiones

Las principales conclusiones que se alcanzan tras el análisis en materia retributiva de Rodio Kronsa son las siguientes:

- Se trata del **Sector de la Construcción**. La diferencia existente en el género de las personas trabajadoras contratadas en Rodio Kronsa, se explica en atención al objeto social de la Empresa (gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado).
- Directamente relacionado con lo anterior, es decir, con la actividad que desarrolla la Empresa, la **plantilla** de Rodio Kronsa se encuentra **naturalmente masculinizada**.
- Las **brechas salariales más significativas** son las relacionadas con: (i) los **Complementos/Pluses**, que obedecen a la actividad desarrollada por las personas trabajadoras de Rodio Kronsa; (ii) con las **Percepciones Extrasalariales** -que también están vinculadas a la actividad que lleva a cabo la Compañía-; y (iii) con las **Gratificaciones**, por razón de la mayor presencia masculina, así como mayor antigüedad y experiencia profesional previa, de media, de hombres respecto de las mujeres en los puestos de trabajo en los que se abonan estos incentivos.

No obstante, resulta necesario poner de manifiesto que **en puestos de igual valor, se observa que la brecha salarial se reduce**. Si bien en el equipo directivo es en el que la brecha salarial es mayor (siendo una tendencia común en las empresas del Sector, en la sociedad e incluso en el país), ciertamente esa brecha únicamente existe sobre siete personas, que representaría el 3,29% de la plantilla de Rodio Kronsa, y esta circunstancia obedece a la mayor presencia masculina en estos puestos, así como a la menor antigüedad del género femenino en dichas posiciones.

Sin embargo, resulta aún más significativo que aproximadamente **en el 63% del total de la plantilla de Rodio Kronsa, la brecha salarial sería inexistente**.

### **3. 13 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La Empresa no cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

No obstante, en el momento de elaboración del presente Informe Diagnóstico, Rodio Kronsa está trabajando en un Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, que se canalizará a través de canal de denuncias.

### **3. 14 Violencia de Género**

Actualmente no existe en la empresa un protocolo o procedimiento para la protección de las víctimas de violencia de género que pudieran ser empleados/as en la Compañía.

La Empresa tiene la firme intención de implantar un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que pudieran trabajar en la Compañía.

## **4. CONCLUSIONES GENERALES**

Como conclusión general, se constata que la Empresa trata de conseguir la mayor igualdad de sexos posible dentro de las limitaciones que existen en el sector, donde hay una clara infrarrepresentación femenina.

Respecto de la **estructura**, se constata que si bien la presencia de mujeres en la Empresa es muy inferior a la de hombres (10,8% de mujeres frente a 89,20% de hombres), resulta un porcentaje similar (e incluso levemente superior) al porcentaje de mujeres que, en España, trabajan en empresas del sector de la construcción (9,6%).

En lo referente a la **selección**, se constata que la incorporación de mujeres en la Empresa ha sido inferior al número de hombres, representando las mujeres un 16,7% del personal contratado en el año 2022; no obstante, se verifica que el mayor número de contrataciones (el 64,3%) se ha producido para personal de obra, donde los puestos de trabajo están muy masculinizados por las barreras sectoriales.

En relación con la **promoción profesional**, se detecta que se no se ofrecen planes de carrera en sentido estricto al personal de Rodio Kronsa, si bien existe un elevado grado de promoción, representando las mujeres el **30,4%** de los ascensos en proporción al número de mujeres que hay en la empresa, frente al **14,7%** de promociones de hombres en proporción al número de hombres existentes en la empresa.

Respecto a la **formación profesional**, se observa que la participación y asistencia a los mismos es proporcional entre hombres y mujeres, y que la Empresa decide ofrecer cursos de formación según las necesidades de cada puesto de trabajo, sin que en tal decisión incida el sexo de su plantilla.

Con relación al **análisis retributivo**, se concluye, en resumen, que las brechas salariales más significativas son las relacionadas con: (i) los Complementos/Pluses, que obedecen a la actividad desarrollada por las personas trabajadoras de Rodio Kronsa; (ii) con las Percepciones Extrasalariales -que también están vinculadas a la actividad que lleva a cabo la Compañía-; y (iii) con las Gratificaciones, por razón de la mayor presencia masculina en los puestos de trabajo en los que se abonan estos incentivos.

No obstante, **en puestos de igual valor, se observa que la brecha salarial se reduce**. Si bien en el equipo directivo es en el que la brecha salarial es mayor (siendo una tendencia común en las empresas del Sector, en la sociedad e incluso en el país), ciertamente esa brecha únicamente existe sobre siete personas, que representaría el 3,29% de la plantilla de Rodio Kronsa, esta circunstancia obedece a la mayor presencia masculina en estos puestos, así como a la menor antigüedad del género femenino en dichas posiciones

Sin embargo, resulta aún más significativo que aproximadamente **en el 63% del total de la plantilla de Rodio Kronsa, la brecha salarial sería inexistente**.

En alusión al **acoso sexual**, se está trabajando en la empresa para contar con un Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

Por último, en cuanto a la **conciliación**, se observa que la utilización de dichos mecanismos se realiza en una proporción superior por las mujeres que por los hombres trabajadores/as de la Empresa, sobre todo el personal de oficina y técnicos/as, y se propone establecer todas las medidas de manera estructurada y organizada en un documento interno denominado "Plan de conciliación".

\*\*\*

**AUDITORÍA RETRIBUTIVA**  
**DE**  
**RODIO KRONSA, S.L.U.**

**05 de junio de 2023**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.1 Objetivo de la auditoría retributiva .....	3
1.2 Ámbito de aplicación .....	3
1.3 Contenido de la auditoría retributiva .....	4
1.4 Vigencia del documento .....	4
<b>2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y SU ACTIVIDAD</b> .....	<b>4</b>
<b>3. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	<b>5</b>
<b>4. SISTEMA RETRIBUTIVO</b> .....	<b>16</b>
4.1. Política de Remuneración de Rodio Kronsa: .....	16
4.2. Elementos retributivos de Rodio Kronsa .....	17
<b>5. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO</b> .....	<b>18</b>
5.1. Metodología de cálculo de la brecha salarial y su análisis: .....	18
5.2. Resultados de cálculo y análisis de la brecha salarial .....	19
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	<b>26</b>
<b>7. PLAN DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>27</b>
7.1. Acciones preventivas .....	27
7.2. Acciones correctoras .....	28
<b>8. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>28</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Objetivo de la auditoría retributiva

El presente documento recoge la auditoría retributiva que se ha realizado para la sociedad **RODIO KRONSA, S.L.U.** (en adelante, “**Rodio Kronsa**” o la “**Empresa**”, indistintamente), de acuerdo con su situación retributiva en el año 2022.

El objetivo del documento es comprobar si el sistema retributivo de la Empresa cumple con la aplicación efectiva del **principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, de manera efectiva, transversal y completa, existiendo una **verdadera igualdad de trato y de no discriminación retributiva en materia de género**.

Asimismo, con el presente documento se da cumplimiento a los requerimientos de **transparencia retributiva del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, (en adelante, el “**RD 902/2020**”) por el cual, aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad, como es el caso de Rodio Kronsa, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

En este sentido, Rodio Kronsa es una empresa comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que se declara comprometida con los valores y objetivos propugnados por la legislación, entendiéndose de esta forma que la **transparencia retributiva y los principales conceptos que desarrolla el RD 902/2020** (la valoración de puestos, el registro salarial, y/o la auditoría retributiva entre otros) **son esenciales porque proporcionan la información adecuada para poder identificar cualquier punto de mejora y, luchar así, contra cualquier discriminación retributiva en materia de género que se pudiera detectar**.

### 1.2 Ámbito de aplicación

Todos los conceptos y análisis que se recogen en la presente auditoría retributiva, así como la valoración de puestos y el registro retributivo, se han realizado considerando la **totalidad de la plantilla de Rodio Kronsa, incluyendo al personal directivo y altos cargos que se encuentra prestando su servicio geográficamente en España**, tal y como establece el capítulo 5 del RD 902/2020.

### 1.3 Contenido de la auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de Rodio Kronsa debe incluir lo siguiente:

- **Diagnóstico de la situación retributiva:**
  - **Diagnóstico cualitativo y cuantitativo** mediante el análisis de políticas y procedimientos de la Empresa que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
  - La **evaluación de puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
  - La relevancia de **otros factores desencadenantes** de la diferencia retributiva.
- **Plan de actuación (acciones preventivas y acciones correctoras):**
  - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

### 1.4 Vigencia del documento

La presente auditoría retributiva tiene la **misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte**.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y SU ACTIVIDAD

**Rodio Kronsa** es una empresa de referencia en materia de cimentaciones y tecnologías de suelos con **más de ochenta años de experiencia** en el sector de la geotecnia en España.

La Empresa interviene en el diseño, construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificios, bien sea como contratista general especializado o como subcontratista.

Rodio Kronsa pone a disposición de sus clientes **la mejor combinación técnico-económica para cada proyecto**, siendo líderes del mercado en el diseño y ejecución de soluciones mediante pilotes prefabricados.

Asimismo, la Empresa interviene en proyectos industriales aportando la **ingeniería de diseño, experiencia y la capacidad técnica y de equipos del Grupo Soletanche Bachy**, ofreciendo

soluciones geotécnicas integrales a sus clientes. Ese modelo permite a Rodio Kronsa ser sobresalientes y proactivos en la búsqueda de un mejor control de riesgos para los clientes, siendo, además, la seguridad, un compromiso inexcusable de la Empresa.

La Empresa forma parte, también, de la Asociación de Empresas de la Tecnología del Suelo y Subsuelo de España (AETESS), a través de la cual colabora con la divulgación de los nuevos avances en las técnicas de cimentaciones, mejora y tratamiento del terreno.

A 31 de diciembre de 2022, Rodio Kronsa cuenta con una plantilla formada por **213 personas trabajadoras en España**.

Rodio Kronsa apuesta por el **bienestar de sus personas trabajadoras y pone el foco en ejes como la igualdad de género, la diversidad, la conciliación y el desarrollo profesional**.

### 3. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo en Rodio Kronsa se realiza con base en **factores predefinidos que determinan la ubicación y valor de cada posición** en la estructura organizativa de la Empresa.

Cada factor está definido por una descripción general y una escala de ponderación de cada uno de los factores con respecto al valor global del puesto.

De esta forma, Rodio Kronsa ha elegido el **método de nivelación establecido por el sistema de valoración de puestos de trabajo que recoge la Herramienta oficial publicada por el Ministerio de Igualdad, que refleja y mide el valor de los puestos de trabajo en la Empresa, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones**.

En primer lugar, **los puestos de trabajo existentes en la Empresa** y recogidos en la Herramienta de sistemas de valoración de puestos de trabajo **son 20**, y son los siguientes:

Director	Oficinas centrales
Mando intermedio	Base maquinaria
	Oficinas centrales
	Factoría
Jefe/a de equipo	Obra
	Base maquinaria
	Oficinas centrales
	Factoría
Técnico/a	Oficinas centrales
	Nordeste
	Base maquinaria
Delegado/a comercial	Oficinas centrales
Encargado/a	Base maquinaria
	Obra
	Factoría
Subencargado/a	Obra
	Base maquinaria

Administrativo/a	Obra
	Base maquinaria
	Factoría
	Oficinas centrales
Mecánico/a Senior	Base maquinaria
Mecánico/a	Base maquinaria
Maquinista Senior	Obra
	Factoría
Maquinista	Obra
	Factoría
Operador/a de Expediciones	Base maquinaria
Operador/a de Expediciones Junior	Base maquinaria
Operador/a Senior	Obra
	Factoría
Operador/a	Obra
	Factoría
Soldador/a	Obra
	Base maquinaria
Ayudante	Base maquinaria
	Obra
	Factoría

Los **factores de contribución** de la Herramienta oficial del Ministerio de Igualdad abarca la totalidad de las funciones de cada puesto de trabajo y a su posible contribución a los objetivos de la Empresa, y son los siguientes:

1. **Polivalencia o definición extensa de obligaciones:** busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan.
2. **Posición continuada y posturas forzadas:** refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
  - 2.1 **Movimientos repetitivos:** refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
  - 2.2 **Esfuerzo visual:** evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
  - 2.3 **Esfuerzo auditivo:** mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
  - 2.4 **Otros tipos de esfuerzo físico:** valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

3. **Esfuerzo mental:** evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
4. **Esfuerzo emocional:** refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
5. **Responsabilidad de organización y coordinación:** evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
  - 5.1 **Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad:** mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
6. **Responsabilidad sobre el bienestar de las personas:** evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
  - 6.1 **Responsabilidad económica:** evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
  - 6.2 **Responsabilidad sobre información confidencial:** evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
7. **Autonomía:** mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas.
8. **Enseñanza reglada:** mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.
9. **Procedimientos, materiales, equipos y máquinas:** evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
  - 10.1 **Competencias digitales:** mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

- 10.2 Gestión de la diversidad:** mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
- 10.3 Conocimiento o dominio de idioma extranjero:** mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- 10.4 Formación no reglada:** evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
- 10.5 Experiencia:** expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
- 10.6 Actualización de conocimientos:** mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
- 10. Destreza:** evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
- 11. Minuciosidad:** evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
- 12. Aptitudes sensoriales:** evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
- 13. Capacidad para plantear ideas y soluciones:** mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
- 14. Capacidad comunicativa:** evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
- 15. Capacidad emocional:** mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

16. **Capacidad de resolución de conflictos:** evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).
17. **Condiciones físicas:** se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
18. **Condiciones psicosociales:** valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
- 19.1 Horarios, descansos y vacaciones:** valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
- 19.2 Desplazamientos y viajes:** valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

**Del análisis de la Herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo se desprenden las siguientes CONCLUSIONES<sup>1</sup>:**

- El Factor 1 ("**Polivalencia o definición extensa de obligaciones**") está **feminizado**, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan las mujeres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 1.608 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 8.568 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

---

<sup>1</sup> De conformidad con la información recogida en la pestaña de "Distribución de puestos" del documento Excel de Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo.

- El **Factor 2 (“Posición continuada y posturas forzadas”)** está masculinizado, por las características de la actividad que presta la Empresa. Es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan los hombres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 720 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 0,3 (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 3 (“Movimientos repetitivos”)** está masculinizado, por la misma razón que el Factor anterior. Es decir, con razón de la actividad que presta la Empresa, es mayor el número de puestos de trabajo ocupados por hombres que requieren movimientos repetitivos.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 2,3 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 1,0 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 4 (“Esfuerzo visual”)** está **feminizado**, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan las mujeres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 131 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 427 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 5 (“Esfuerzo auditivo”)** está masculinizado, siendo los encargados/as y subencargados/as de obra, así como los jefes/as de equipo de obra, los puestos de trabajo en los que más se requiere esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 488 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es 0 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 6 (“Otros tipos de esfuerzo físico”)** está masculinizado, siendo aquellos puestos ocupados por hombres los que más requieren esta condición física.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 664 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 3 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 7 (“Esfuerzo mental”)** está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo de administrativo/a, delegado/a comercial, directivo/a y mandos intermedios (oficinas, factoría, calidad) los que más requieren esta característica profesional.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 571 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.929 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 8 (“Esfuerzo emocional”)** también está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres (mandos intermedios, delegado/a comercial) los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 457 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.875 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 9 (“Responsabilidad de organización y coordinación”)** también está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 177 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.063 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 10 (“Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad”)**, está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo de director/a, maquinista y mecánico/a los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 138 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.107 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 11 (“Responsabilidad sobre el bienestar de las personas”)** está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 191 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 880 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 12 (“Responsabilidad económica”)** está **feminizado**, siendo también los puestos de trabajo que ocupa el género femenino los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 191 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.282 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 13 (“Responsabilidad sobre información confidencial”)** está también **feminizado**, siendo los puestos de delegado/a comercial y administrativo/a de Recursos Humanos los que más requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 362 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 944 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 14 (“Autonomía”)** está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo de administrativo/a de Recursos Humanos y jefe/a de equipo de obra los que más puntuación han obtenido en esta condición profesional.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 344 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.913 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 16 (“Enseñanza reglada”)** también está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que han obtenido una mayor puntuación en esta condición.

En este Factor, **la puntuación del género femenino supera con creces la del género masculino**, siendo de 3.086 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 13.400 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 17 (“Procedimientos materiales, equipos y máquinas”)** está masculinizado, siendo los puestos de trabajo de obra (mecánicos, operadores, jefes de obra) los que mayor puntuación obtienen en esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 1.907 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 101 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 18 (“Competencias digitales”)** está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que obtienen una puntuación más alta con respecto a esta característica.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 309 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 878 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 19 (“Gestión de la diversidad”)** está también **feminizado**, siendo los puestos del género femenino los que han obtenido una mayor puntuación puestos en comparación con los puestos de trabajo ocupados por el género masculino.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 79 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 548 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 20 (“Conocimiento o dominio de idioma extranjero”)** está también **feminizado**, obteniendo los puestos ocupados por mujeres una puntuación de 114 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), frente a los 555 puntos obtenidos por los puestos de trabajo ocupados por hombres (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 21 (“Formación no reglada”)**, que hace referencia a los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo que pueden ser adquiridos mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial, está masculinizado.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 3.130 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 335 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 22 (“Experiencia”)** está también masculinizado, siendo, por el tipo de labores a desempeñar, las ocupadas por hombres las que más requieren de experiencia.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 1.685 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 178 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 23 (“Actualización de conocimientos”)** está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que han obtenido una mayor puntuación en esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 293 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.553 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 24 (“Destreza”)**, que hace referencia a la precisión, velocidad y nivel de coordinación, tanto en manos, dedos, como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo, está masculinizado.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 1.297 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 5 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 25 (“Minuciosidad”)**, está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres los que han conseguido una puntuación más alta en esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 182 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 672 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 26 (“Aptitudes sensoriales”)** también está **feminizado**, siendo los puestos de trabajo de jefe/a de equipo de base de maquinaria (con una puntuación de 10 puntos) el que requiere una mayor puntuación.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 21 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 57 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 27 (“Capacidad para plantear ideas y soluciones”)** está igualmente **feminizado**, siendo los puestos de trabajo ocupados por mujeres (en concreto, director/a y jefe/a de equipo de oficinas), los que requieren una mayor puntuación en esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 135 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 766 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 28 (“Capacidad comunicativa”)** está, asimismo, **feminizado**, siendo los puestos del género femenino los que han obtenido una mayor puntuación puestos en comparación con los puestos de trabajo ocupados por el género masculino.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 284 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 1.830 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 29 (“Capacidad emocional”)** está también **feminizado**, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan las mujeres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género femenino es de 113 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género masculino es de 775 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 30 (“Capacidad de resolución de conflictos”)** está **masculinizado**, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan los hombres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 839 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 95 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 32 (“Condiciones físicas”)**, que se refiere a los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos o derivados de la presencia de agentes químicos o agentes biológicos, está **masculinizado**.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 6.111 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 207 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 33 (“*Condiciones psicosociales*”)** está asimismo masculinizado, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan los hombres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 6.021 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 675 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 34 (“*Horarios, descansos y vacaciones*”)**, que valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales, está masculinizado.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 2.919 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 299 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

- El **Factor 35 (“*Desplazamientos y viajes*”)** está, asimismo, masculinizado, es decir, son más los puestos de trabajo que ocupan los hombres los que requieren esta condición.

En este Factor, la puntuación del género masculino es de 3.644 puntos (del total de 190 hombres que hay en la plantilla de la Empresa), mientras que la del género femenino es de 158 puntos (del total de 23 mujeres que hay en la plantilla de la Empresa).

En consecuencia, **hay 20 factores de puestos de trabajo feminizados, frente a 13 factores masculinizados; que son los siguientes:**

<b>Factores feminizados</b>	<i>Polivalencia o definición extensa de obligaciones</i>
	<i>Esfuerzo visual</i>
	<i>Esfuerzo mental</i>
	<i>Esfuerzo emocional</i>
	<i>Responsabilidad de organización y coordinación</i>
	<i>Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad</i>
	<i>Responsabilidad sobre el bienestar de las personas</i>
	<i>Responsabilidad económica</i>
	<i>Responsabilidad sobre información confidencial</i>
	<i>Autonomía</i>
	<i>Enseñanza reglada</i>
	<i>Competencias digitales</i>
	<i>Gestión de la diversidad</i>
	<i>Conocimiento o dominio de idioma extranjero</i>
	<i>Actualización de conocimientos</i>
	<i>Minuciosidad</i>
	<i>Aptitudes sensoriales</i>
	<i>Capacidad para plantear ideas y soluciones</i>
	<i>Capacidad comunicativa</i>
	<i>Capacidad emocional</i>

<b>Factores masculinizados</b>	<i>Posición continuada y posturas forzadas</i>
	<i>Movimientos repetitivos</i>
	<i>Esfuerzo auditivo</i>
	<i>Otros tipos de esfuerzo físico</i>
	<i>Procedimientos materiales, equipos y máquinas</i>
	<i>Formación no reglada</i>
	<i>Experiencia</i>
	<i>Destreza</i>
	<i>Capacidad de resolución de conflictos</i>
	<i>Condiciones físicas</i>
	<i>Condiciones psicosociales</i>
	<i>Horarios, descansos y vacaciones</i>
	<i>Desplazamientos y viajes</i>

#### 4. SISTEMA RETRIBUTIVO

##### 4.1. Política de Remuneración de Rodio Kronsa:

La Política General de Remuneraciones de Rodio Kronsa está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Empresa, el alineamiento de los intereses de sus empleados y la implantación de un modelo de gestión prudente del riesgo y el desarrollo de la estrategia definida por Rodio Kronsa.

El sistema retributivo se basa en los siguientes **principios**:

1. Creación de valor a largo plazo;
2. Consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
3. Atracción y retención de los mejores profesionales;
4. Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
5. Velar por la equidad interna y la competitividad externa;
6. Velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; y
7. Asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de los principios generales antes mencionados, la Empresa ha definido la Política General de Remuneraciones tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración a la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de Rodio Kronsa.

#### 4.2. Elementos retributivos de Rodio Kronsa

El modelo retributivo que aplica con carácter general a toda la plantilla de Rodio Kronsa consiste en:

- **Retribución fija** que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada persona trabajadora, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo una parte relevante de la compensación total.

La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

Dentro de esta retribución fija se incluyen los siguientes conceptos, cuyo origen o fuente normativa es diferente y obedece a la norma convencional aplicable a cada relación laboral, en su caso:

- **Salario base:** remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el Convenio que resulte de aplicación, se devenga durante todos los días naturales.
- **Pagas extraordinarias.**

Adicionalmente, la retribución fija engloba el abono de **pluses y complementos fijos de carácter variable:** en función de si la prestación laboral se realiza en condiciones que producen el devengo del mismo.

- **Plus de actividad:** se devenga por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre.
- **Horas extras:** remunera la prestación efectiva de servicios realizada fuera de la jornada laboral ordinaria.
- **Horas extras en festivos:** remunera la prestación efectiva de servicios realizada fuera de la jornada laboral ordinaria y en días festivos, de conformidad con el calendario laboral aplicable a cada centro de trabajo.
- **Actualización de Convenio:** abono de atrasos por incrementos de las tablas salariales de las normas convencionales que resulten aplicables.
- **Aumento personal:** retribución abonada discrecionalmente por la Empresa por encima de las tablas salariales previstas en el Convenio Colectivo aplicable.
- **Antigüedad:** como consecuencia del Acuerdo Sectorial de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de

noviembre), las personas trabajadoras mantienen consolidada la antigüedad a la que tuvieron derecho, como complemento retributivo “*ad personam*”.

- **Plus asistencia:** se devenga por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre.
  - **Plus fango:** se abona a las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente peligrosas o tóxicas.
  - **Plus penoso:** se abona a las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas.
  - **Plus nocturno:** se abona a las personas trabajadoras que trabajen entre las veintiuna horas y las seis de la mañana.
  - **Plus obra extranjero:** plus que remunera la prestación de servicios en obras localizadas fuera de España.
  - **Complemento obra extranjero:** complemento salarial que remunera la prestación de servicios en obras localizadas fuera de España
  - **Complemento de manutención:** complemento salarial que remunera la compensación por comidas (cheques restaurantes). Lo perciben exclusivamente las personas trabajadoras a las que les resultaba de aplicación el convenio de empresa de GRK, y al personal de oficinas. Su distinta cuantía obedece a si se trabaja o no en turno partido. No se percibe en jornadas de teletrabajo ni en jornada intensiva de verano.
- **Retribución variable (gratificaciones):** que se compone de aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros para la Empresa.
  - **Retribución en especie:** integrada por vehículo de empresa en régimen de renting que la Compañía proporciona a algunas personas trabajadoras en razón de la actividad laboral que efectivamente prestan en Rodio Kronsa: (i) 4 Delegados Comerciales, (ii) 4 Directores, (iii) 3 Mandos Intermedios, (iv) 1 Técnico, y (v) 1 Jefe de Obra.

## 5. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

### 5.1. Metodología de cálculo de la brecha salarial y su análisis:

Se han realizado los siguientes cálculos para medir:

- **Brecha Salarial total (importes salariales efectivos):** diferencia entre los promedios de las compensaciones totales, fijas, complementos salariales y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Brecha Salarial por trabajos de igual valor (importes salariales efectivos):** diferencia entre los promedios de las compensaciones totales, fijas, complementos salariales y variables entre mujeres y hombres, en puestos de igual valor, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Retribución Fija Anual (“RFA”):** conformada por Salario Base + Pagas Extraordinarias.
- **Retribución Variable (“RV”):** conformada por las gratificaciones abonadas por la Empresa.
- **Retribución Total Anual (“RTA”):** conformada por RFA + Complementos/Pluses + Retribución Variable (Gratificaciones Extraordinarias) + Retribución en especie + Percepciones extrasalariales.

## 5.2. Resultados de cálculo y análisis de la brecha salarial

- **BRECHA SALARIAL TOTAL:**

La visión general en el **promedio** arroja un resultado de diferencia salarial a favor de los hombres (20%), especialmente en el análisis de Retribución Variable (Gratificaciones) (28%). Si exclusivamente atendiéramos a la RFA, la diferencia salarial sería del -1% en favor de las mujeres.

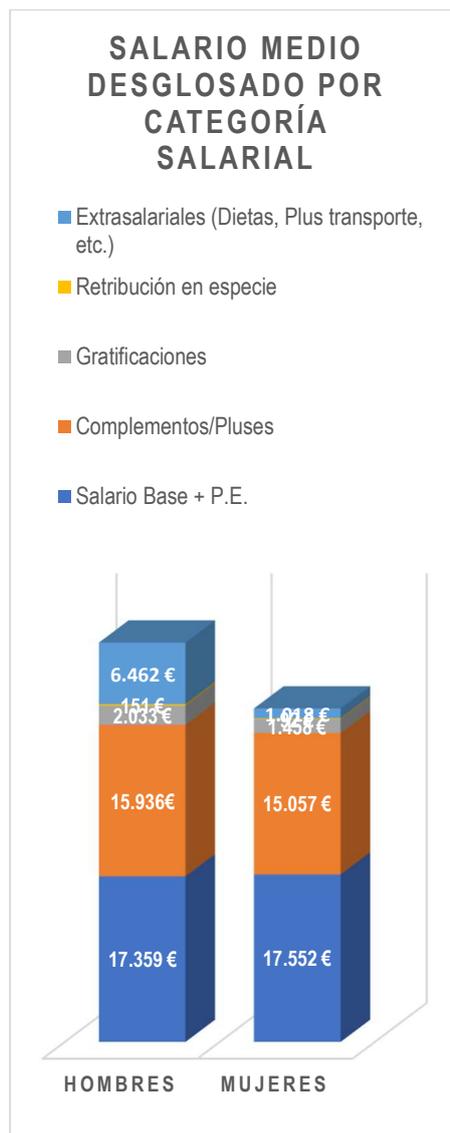
PROMEDIO	
Salario Efectivo	
RTA (Retribución Total Anual)	
	20 %
RFA (Retribución Fija Anual)	
	-1 %
RV (Retribución Variable)	
	28 %

En la **mediana** la diferencia disminuye, reflejando una distribución asimétrica positiva, donde la mayoría de las personas trabajadoras perciben salarios inferiores muy homogéneos y con poca dispersión. Las personas trabajadoras que perciben salarios superiores se encuentran concentrados en pocas personas y vinculadas a puestos de mayor responsabilidad.

MEDIANA	
Salario Efectivo	
RTA (Retribución Total Anual)	

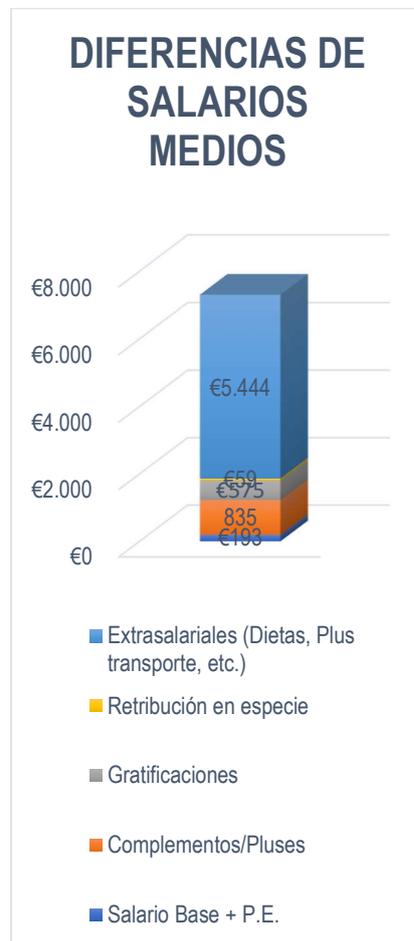
11 %
<b>RFA (Retribución Fija Anual)</b>
-14 %
<b>RV (Retribución Variable)</b>
-30 %

En el siguiente gráfico podemos observar **el salario medio desglosado por categoría salarial**:



Los principales grupos de conceptos salariales que explican la brecha salarial son los complementos/pluses, la retribución variable (gratificaciones) y las percepciones extrasalariales (dietas, plus transporte, gastos suplidos):

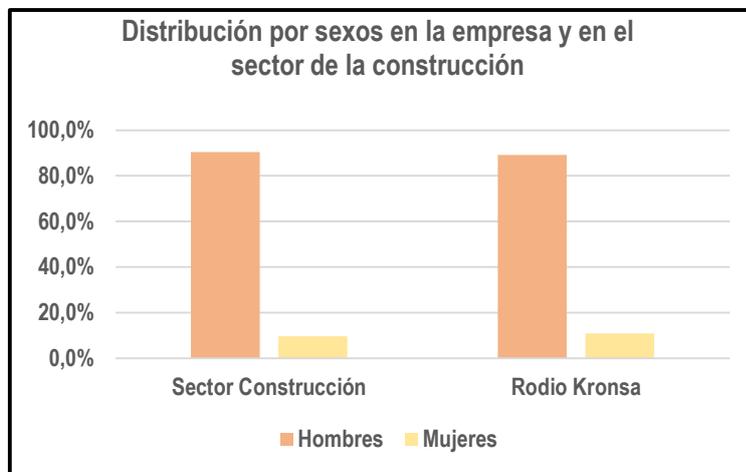
1. **Salario Base + P.E:** la diferencia entre el salario base percibido entre hombres y mujeres es muy baja, de 193 euros (-1% en favor de las mujeres).
2. **Complementos/Pluses:** en esta categoría salarial, la diferencia promedio es de 879 euros en favor de los hombres, en la medida en que impacta principalmente en conceptos salariales que reflejan un conjunto de complementos determinados por los Convenios Colectivos aplicables, y su asignación a puestos de trabajo determinadas que actualmente se encuentran masculinizadas.
3. **Retribución variable (gratificaciones):** en esta categoría salarial, los hombres han percibido un promedio de 575 euros más que las mujeres, impactando la mayor presencia de hombres en puestos más cualificados y de mayor responsabilidad, y por lo tanto, mayores salarios.



4. **Percepciones extrasalariales:** esta categoría salarial es la que mayor diferencia en promedio presenta, con una diferencia de 5.444 euros en favor de los hombres, circunstancia que obedece a que las posiciones que perciben el abono de dietas (partida que representa el mayor porcentaje del conjunto de percepciones extrasalariales abonadas), son puestos de trabajo masculinizados.

- **BRECHA SALARIAL POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR:**

Con carácter preliminar, debe indicarse que la presencia de brecha salarial existente en atención a los puestos de trabajo de igual valor, encuentra su razón de ser en la propia configuración de la plantilla, conformada por 213 hombres y 23 mujeres.



La diferencia existente en el género de las personas trabajadoras contratadas en Rodio Kronsa, se explica en atención al objeto social de la Empresa (gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado).

No obstante, la presencia de personas trabajadoras del género femenino en Rodio Kronsa (10,80%) representa un porcentaje muy similar, e incluso ligeramente superior, al porcentaje de mujeres empleadas en el sector de la construcción a nivel nacional.

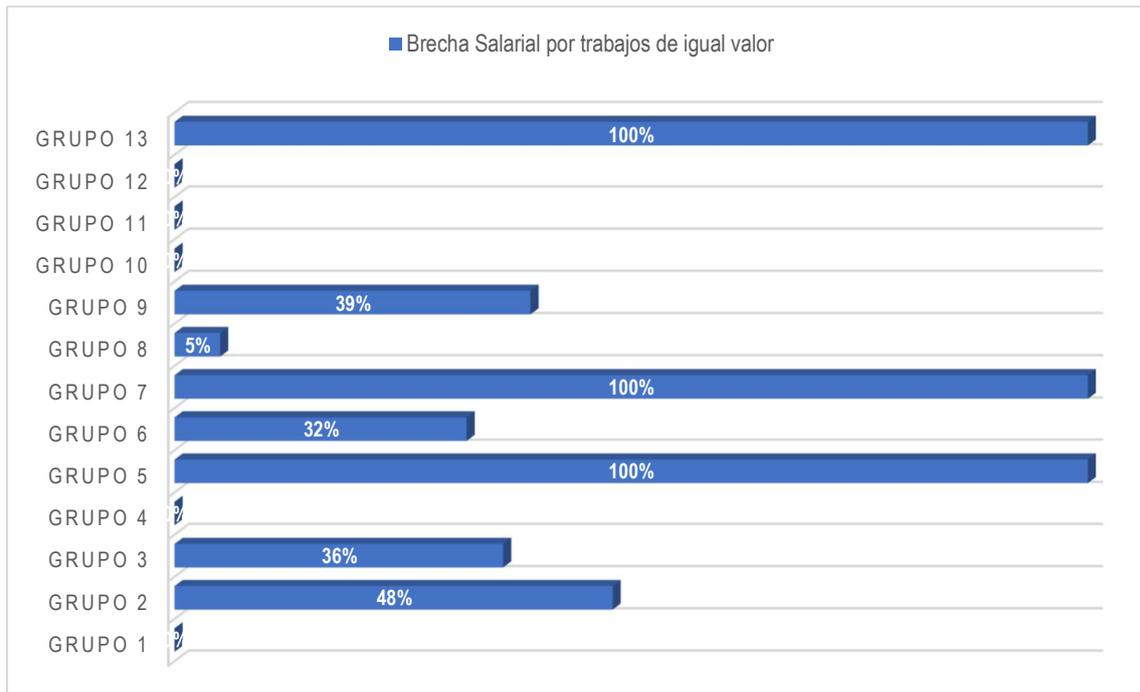
Esta realidad es coherente con el compromiso declarado por la Dirección de la Empresa de concienciarse, sensibilizarse y comprometerse con la igualdad de oportunidades.

En conclusión, si bien la presencia de las mujeres en Rodio Kronsa es inferior al 50% (10,80%), resulta un porcentaje similar (e incluso superior) al porcentaje de mujeres que, en España, trabajan en empresas del sector de la construcción, sin embargo, se constata que existe infrarrepresentación femenina por lo que la empresa adquiere el firme objetivo de trabajar sobre ello para paliar esta infrarrepresentación en el futuro.

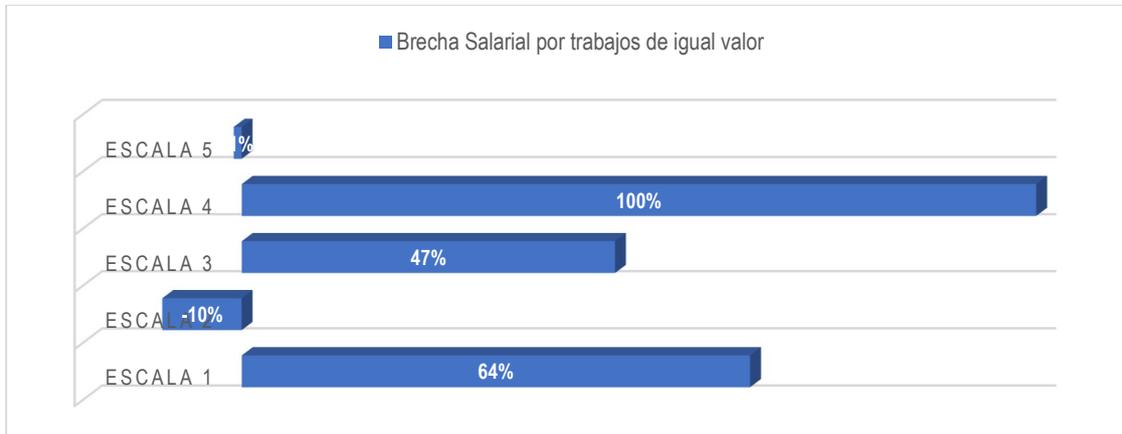
En función de la valoración de puestos de trabajo resultante de la Herramienta oficial publicada por el Ministerio de Igualdad, la clasificación profesional existente en la Empresa, a los efectos de calcular la brecha salarial, sería la siguiente (13 grupos profesionales divididos en 5 escalas):

Cuenta de Puesto-empresa		GRUPO 09	GRUPO 06	GRUPO 10	GRUPO 03	GRUPO 02	GRUPO 08	GRUPO 07	GRUPO 05	GRUPO 13	GRUPO 04
Escala-empresa	Puesto-empresa										
5	Mecánico/a			1							
5	Administrativo/a	1	7			2	5	1			
5	Aux. Administrativo/a	4								1	
5	Ayudante			20							
5	Informático/a		1								
5	Jefe/a de Equipo		1								
5	Maquinista	12									
5	Maquinista Senior						32	1			
5	Mecánico/a	5									
5	Mecánico/a Senior						6				
5	Operador/a	38		1							
5	Operador/a de Expediciones						2				
5	Operador/a de Expediciones Junior	1									
5	Operador/a Senior						11				
5	Soldador/a						3	1			
5	Subencargado/a							1			
3	Aux. Administrativo/a	1									
3	Jefe/a de Equipo		1		1	1	1				
3	Jefe/a de Obra		1		3	15					1
3	Técnico/a		1		7	11			1		
2	Delegado/a comercial					4					
2	Mando intermedio		1		6	2					
4	Encargado/a		15								
4	Jefe/a de Equipo						3				
4	Subencargado/a		1					1			
1	Director/a				2	5					

A continuación se ofrece una gráfica que contiene la brecha salarial por trabajos de igual valor, desglosado por grupos profesionales:



A continuación se ofrece una gráfica que contiene la **brecha salarial por trabajos de igual valor, desglosado por Escalas**:



I. En la **Escala 1**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Director/a.

(i) **PROMEDIO**. La brecha salarial total existente en los puestos directivos es del 64%, en favor de los hombres. Dicha circunstancia obedece a la mayor presencia masculina en los puestos de mayor responsabilidad en Rodio Kronsa, así como a la menor antigüedad del género femenino en dichas posiciones.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del 47%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%.

(ii) **MEDIANA**. La brecha salarial total existente en los puestos directivos es del 62% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 45%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%.

II. En la **Escala 2**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Delegados/as Comerciales y (ii) Mandos Intermedios.

(i) **PROMEDIO**. Entre los referidos puestos de trabajo, la brecha salarial del promedio es del -10%, en favor de las mujeres, en la medida en que existe una elevada dispersión entre las remuneraciones efectivamente percibidas entre los hombres, existiendo una amplia diferencia entre las mayores y menores retribuciones totales.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del -7% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -4% en favor de la mujer.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de delegados comerciales y mandos intermedios es del -14%, en favor de la mujer, si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -1% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -53%, en favor de la mujer, nuevamente.

III. En la **Escala 3**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Jefe/a de Equipo; (ii) Jefe/a de Obra; (iii) Técnico/a.

- (i) **PROMEDIO.** La brecha salarial es del 47% y responde a la posición de Jefe/a de obra, la cual se encuentra superiormente remunerada por mandato convencional respecto de los restantes puestos de trabajo, y la referida posición se encuentra mayormente ocupada por hombres (18), siendo el número de mujeres empleadas en dicho puesto: 2, habiéndose incorporado en la empresa sin experiencia profesional previa y contando con menor antigüedad que la mayoría de hombres de este puesto de trabajo.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del 33%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 40%.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 42% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 18%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 29%.

IV. En la **Escala 4**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Encargado/a; (ii) Jefe/a de Equipo y (iii) Subencargado/a.

- (i) **PROMEDIO.** La brecha salarial del 100% en favor de los hombres presente en esta escala, encuentra su razón de ser en que todos los puestos de trabajo se encuentran ocupados por hombres, sin presencia femenina en los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA y RV (Gratificaciones) es, a su vez, del 100%.

- (ii) **MEDIANA.** La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 100% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías

salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es 100%, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del 100%. Y ello, por cuanto como se ha explicado anteriormente, no existirían mujeres ocupando dichos puestos de trabajo.

- V. En la **Escala 5**, se agrupan las siguientes posiciones o puestos de trabajo de igual valor: (i) Administrativo/a; (ii) Auxiliar Administrativo/a; (iii) Ayudante; (iv) Informático/a; (v) Jefe/a de Equipo; (vi) Maquinista; (vii) Maquinista Senior; (viii) Mecánico; (ix) Mecánico Senior; (x) Operador/a; (xi) Operador/a de Expediciones; (xii) Operador/a de Expediciones Junior; (xiii) Operador/a Senior; (xiv) Soldador/a; (xv) Subcargado/a.

- (i) **PROMEDIO**. La brecha salarial en las referidas posiciones alcanzar el valor del -1%, siendo que en las mismas prestan sus servicios 149 hombres y 4 mujeres, y el promedio del salario total efectivo percibido por el género masculino es de 32.159 euros, y para el género femenino, es del 32.416 euros.

Se trata de un indicativo de suma relevancia, en la medida en que en el 63% del total de la plantilla (en la Escala 5 prestan sus servicios 153 personas trabajadoras) de Rodio Kronsa no existiría brecha salarial.

Si descendemos a las categorías salariales medias, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es del -18% en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -2% en favor de la mujer.

- (ii) **MEDIANA**. La brecha salarial total existente en los puestos de trabajo de igual valor englobados en la meritada escala, es del 3% si atendemos al valor que experimenta la mediana de los salarios percibidos. Si descendemos a la mediana de las categorías salariales, podemos comprobar como la brecha salarial existente en la RFA (Salario Base + P.E.) es -10%, en favor de la mujer, y la brecha salarial existente en la RV (Gratificaciones) es del -74%, también en favor de la mujer.

## 6. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que se alcanzan tras el análisis en materia retributiva de Rodio Kronsa son las siguientes:

- Se trata del **Sector de la Construcción**. La diferencia existente en el género de las personas trabajadoras contratadas en Rodio Kronsa, se explica en atención al objeto social de la Empresa (gestión, organización y asesoramiento, en general, de sociedades vinculadas al sector de la construcción y, especialmente, al de las cimentaciones especiales; así como estudiar, proyectar, peritar, asesorar y ejecutar toda clase de obras, construcciones e instalaciones, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado).
- Directamente relacionado con lo anterior, es decir, con la actividad que desarrolla la Empresa, la **plantilla** de Rodio Kronsa se encuentra **naturalmente masculinizada**.

- Las **brechas salariales más significativas** son las relacionadas con: (i) los **Complementos/Pluses**, que obedecen a la actividad desarrollada por las personas trabajadoras de Rodio Kronsa; (ii) con las **Percepciones Extrasalariales** -que también están vinculadas a la actividad que lleva a cabo la Compañía-; y (iii) con las **Gratificaciones**, por razón de la mayor presencia masculina, así como mayor antigüedad y experiencia profesional previa, de media, de hombres respecto de las mujeres en los puestos de trabajo en los que se abonan estos incentivos.

No obstante, resulta necesario poner de manifiesto que **en puestos de igual valor, se observa que la brecha salarial se reduce**. Si bien en el equipo directivo es en el que la brecha salarial es mayor (siendo una tendencia común en las empresas del Sector, en la sociedad e incluso en el país), ciertamente esa brecha únicamente existe sobre siete personas, que representaría el 3,29% de la plantilla de Rodio Kronsa y esta circunstancia obedece a la mayor presencia masculina en estos puestos, así como a la menor antigüedad del género femenino en dichas posiciones.

Sin embargo, resulta aún más significativo que aproximadamente **en el 63% del total de la plantilla de Rodio Kronsa, la brecha salarial sería inexistente**.

## 7. PLAN DE ACTUACIÓN

Como resultado del diagnóstico realizado, Rodio Kronsa propondrá las siguientes medidas para la prevención y corrección de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación.

### 7.1. Acciones preventivas

- Implantar un **procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de selección y contratación**, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso.
- **Revisar los procedimientos de promoción interna** recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.
- Establecer el **principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres**, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

## 7.2. Acciones correctoras

- Adoptar **medidas de acción positiva** para que, **en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos** en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Crear y mantener un **registro de promociones único**, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- **Fomentar la promoción interna de las mujeres de Rodio Kronsa**, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- **Establecer un sistema de evaluación del desempeño**, en el que se recoja un análisis cuantitativo del cumplimiento de objetivos y que vaya ligado al pago de las gratificaciones.

## 8. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

La **vigencia de la presente auditoría retributiva es la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte**, empezando a contar desde el registro del mismo en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad ("**REGCON**").

Durante este período se realizará un **seguimiento anual del plan de actuación y de los siguientes indicadores**:

- Plantilla por sexo.
- Plantilla por clasificación profesional: nivel de puesto y sexo.
- Brecha salarial.
- Registro salarial: cálculo de la evolución interanual de los conceptos detallados en el mismo.

Al vencimiento del período se realizará una **nueva auditoría retributiva**, en la que se evaluará la evolución.