

INFORME PLAN IGUALDAD 2024

Al amparo de la actual normativa como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad; en Laribar Industrial S.L.U. a mediados de 2022 se implantó el Plan de Igualdad.

Nuestra empresa abarca en su Plan de Igualdad la mejora continua de su política de igualdad de género para facilitar la incorporación de la mujer al mundo laboral, enfrentándose al desafío que supone en un sector tan marcadamente masculino como es la construcción.

Poner en marcha las medidas recogidas en nuestro plan de igualdad ha sido complicado ante la casuística laboral del sector que abarcamos. Empezamos analizando la composición de la plantilla total que hemos tenido en Laribar Industrial durante el año 2024.

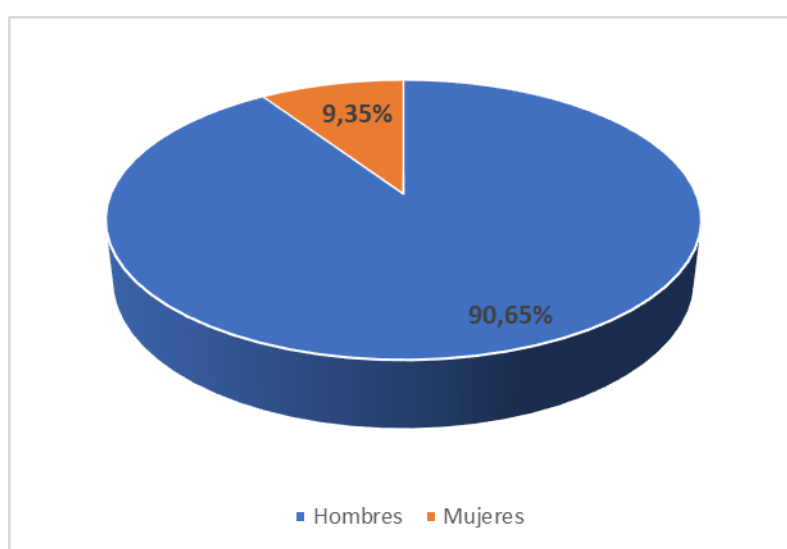


Fig.1. Distribución por sexos de la plantilla total de Laribar Industrial.

En la figura 1 podemos observar que la mayoría de la plantilla global es masculina. En este caso debemos tener en cuenta que el sector de la construcción carece de demanda de empleo por parte de las mujeres cuando nos referimos a puestos vacantes de operarios. En nuestra empresa, la política de contratación respeta la igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres, publicando nuestras vacantes sin hacer distinción por cuestiones de sexo, ideología u otros motivos que puedan generar discriminación al respecto.

Si segregamos la plantilla y la analizamos separando los puestos de trabajos de operarios de los puestos de trabajo de oficina nos encontramos la siguiente distribución:

Operarios:

Peones, oficiales y capataces: suman un total de 88 trabajadores, de los cuáles son 87 hombres y 1 mujer con categoría de oficial de segunda, cuyo salario es exactamente igual al resto de trabajadores en su misma categoría, el establecido en el Convenio aplicado de la Construcción Provincial de Cádiz.

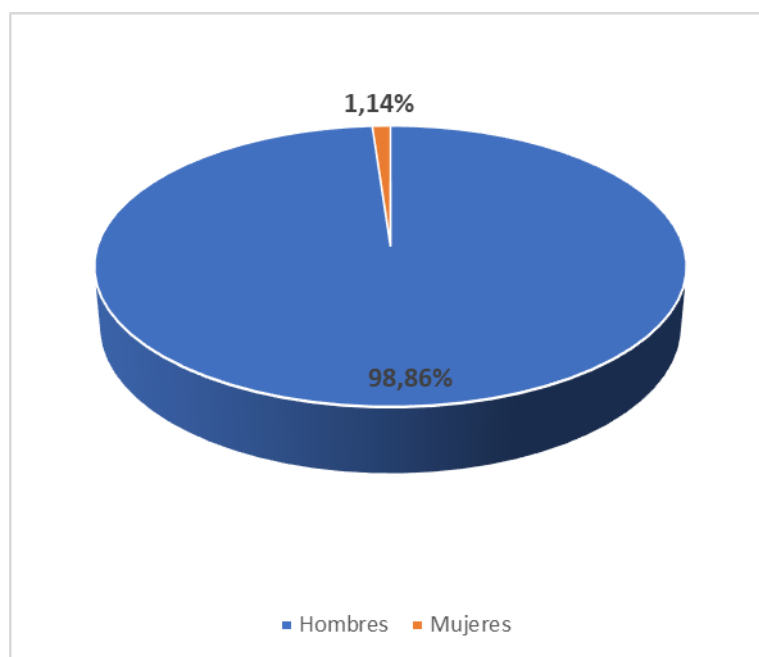


Fig..2. Distribución por sexos con respecto al total de trabajadores operarios.

Como podemos observar en la figura 2, este año 2024 hemos conseguido incorporar a nuestra plantilla a una mujer operaria a través de la colaboración que Laribar Industrial ha tenido con los centros de Formación Profesional del Campo de Gibraltar, ofertando durante 2024 plazas para estudiantes de último año de los cursos de Formación Profesional de Soldadura y Calderería. Esta colaboración ha permitido la posterior contratación de estos, aumentando así las posibilidades de acceso de mujeres a un sector tan masculinizado y que solo con la publicación de ofertas de empleo no conseguía atraer el talento femenino a nuestra organización.

Oficina:

Categoría de auxiliar administrativo: 1 mujer y 1 hombre con un salario medio de 25.000€ brutos anuales.

Categoría de administrativo: 2 mujeres y 1 hombre con salario medio de 32.000€ brutos anuales.

Categoría de Graduada Social: 1 mujer con salario medio de 35500€ brutos anuales.

Categoría de Ingeniería técnico: 3 hombres y 3 mujeres cuyo salario medio está en 33.000€ brutos anuales.

Categoría de Técnicos Superiores Licenciadas: 2 mujeres con un salario medio de 33.000€ brutos anuales.

Jefes de línea: 5 hombres, con salarios medios de 65.000€ brutos anuales.

Todos estos componen una plantilla de 19 personas de oficina.

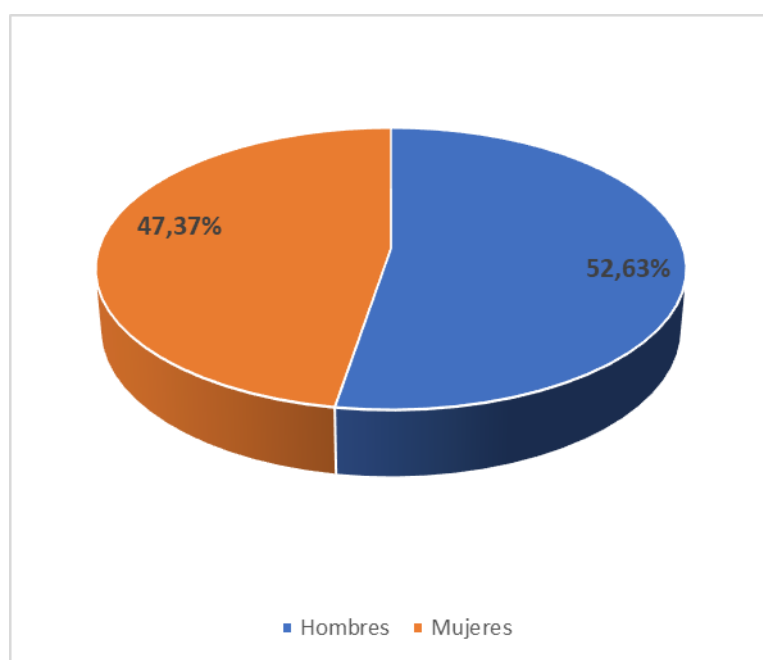


Fig.3, Distribución por sexos de la plantilla de oficina

En la figura 3 podemos observar que en la distribución del personal de oficina de Laribar Industrial no responde al patrón del personal operario, destacando una plantilla femenina ligeramente superior a la masculina.

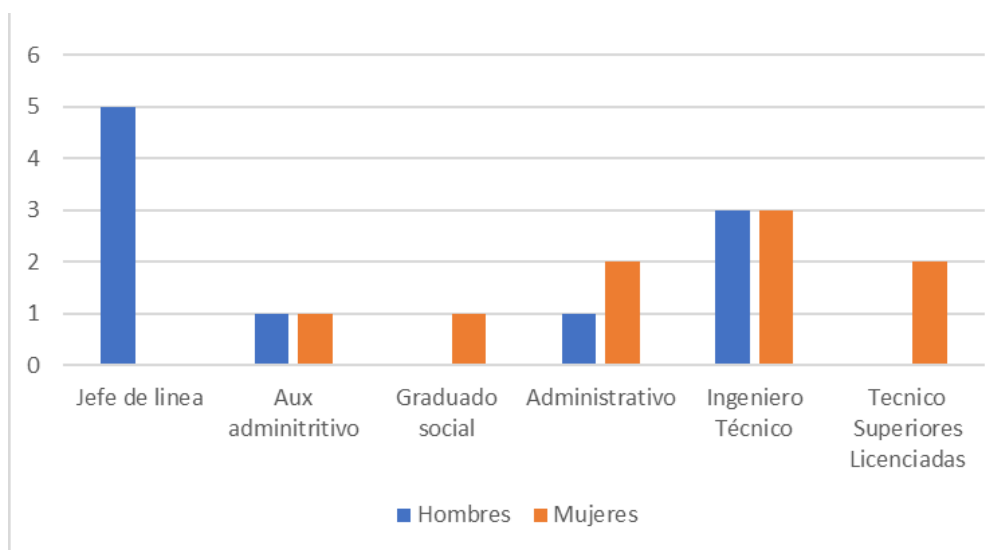


Fig.4. Distribución del personal de oficina por sexo y categoría

En la figura 4 se detalla la distribución por sexos en función de las categorías profesionales, dando lugar a las siguientes observaciones:

La categoría de jefe de línea está ocupada en su totalidad por hombres ya que son puestos consolidados a través de los años, donde durante 2023 y 2024 no hemos tenido ninguna vacante, pero que, en el caso de haberla, se seguirán los procedimientos de promoción y acceso a la misma respetando la cualificación y experiencia y evitando el sesgo del sexo, a pesar de la dificultad del sector en el que trabajamos.

En las categorías de auxiliar administrativo y de ingenieros técnicos, la plantilla está equiparada, destacando en este caso que tanto la categoría de Graduada Social como la de Técnico superior Licenciado está ocupado en su totalidad por mujeres, siendo una de las Técnicas superiores un puesto de nueva creación en 2024 y cuya responsabilidad es la de gestionar el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

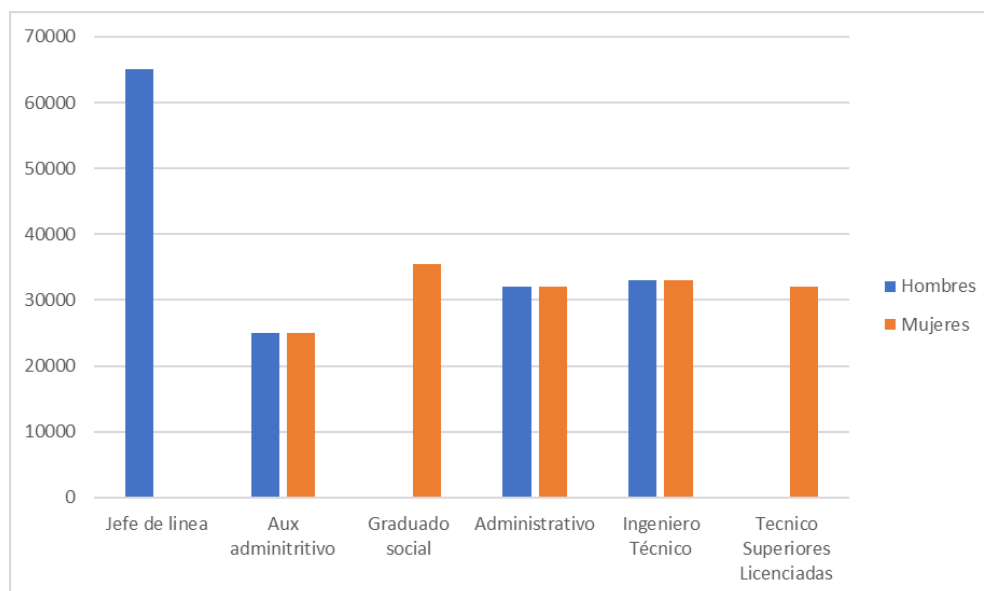


Fig.5. Distribución del personal de oficina por sexo, categoría y salario

En la figura 5 podemos observar los salarios brutos medios anuales que tienen las categorías del personal de oficina, donde destaca la homogeneidad salarial del personal en función de su puesto de trabajo, no viéndose afectada la retribución por una cuestión de sexo y por tanto obteniendo una distribución salarial equitativa.

Si hacemos un repaso por la evolución de la plantilla que ha tenido Laribar Industrial desde el año 2022, año en el que se implementa el Plan de Igualdad, podemos observar que durante 2022 y 2023 los operarios han sido todos trabajadores hombres y no ha sido hasta 2024, a través de la colaboración con los centros públicos de formación, cuando hemos tenido la oportunidad de incorporar una oficial de soldadura, a pesar de que las vacantes ofertadas a lo largo de estos años eran indistintamente para hombres y mujeres.

En cuanto a la plantilla de oficina, es cierto que, para los puestos de categorías intermedias, el acceso y la contratación a mujeres no ha supuesto una gran dificultad, ya que los puestos de administración socialmente es un reclamo habitual de perfiles tanto femeninos como masculinos, teniendo así la oportunidad de cubrir las vacantes ofertadas a través del nivel curricular, indistintamente del sexo del candidato.

A pesar de observar una muy ligera mejora en las políticas de acceso y contratación para las mujeres en un sector tan masculinizado, supone para nuestra empresa un desafío seguir identificando las principales barreras estructurales y culturales, para que las

medidas implementadas para fomentar la igualdad de género sean más efectivas, por lo que continuamos sugiriendo lo siguiente:

- Seguir mejorando la imagen corporativa de la empresa, atrayendo un talento más diverso y aumentando así la satisfacción u la productividad de nuestros empleados, optando a una potencial mejora.
- Seguir realizando propuestas concretas para aumentar la diversidad de género en nuestro sector, con nuevas políticas de reclutamiento.
- Seguir formando a la plantilla en igualdad, sensibilización y prevención de acoso.
- Seguir apostando por el talento interno, creando oportunidades de ascenso y mejoras a nuestros empleados, así como, facilitar proyectos de carrera equitativos.
- Continuar estableciendo criterios salariales transparentes y equitativos acordes a la categoría profesional y utilizando un plan de beneficios y compensaciones para mejorar la satisfacción del personal.
- Extender y promover, en la medida de lo posible, la flexibilidad laboral y el teletrabajo para fomentar la conciliación familiar tanto en hombres como mujeres.

En conclusión, este informe pone de relieve la importancia de seguir avanzando hacia una mayor igualdad de género en nuestra organización, no solo para que podamos cumplir con la normativa legalmente vigente, sino para conseguir que nuestra empresa gane en competitividad y productividad. A pesar de las pequeñas mejoras y de las nuevas integraciones, necesitamos seguir implementando de forma efectiva las recomendaciones propuestas, para que podamos transformar el desafío en una oportunidad de crecimiento para la innovación y el liderazgo en igualdad de género en el sector.