



CHAPISTERIA DANIEL

PLAN DE IGUALDAD

Chapistería Daniel

Contenido

Ficha técnica	2
Descripción de la empresa	3
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.	4
Diagnóstico	5
Perfil de las personas trabajadoras	5
Proceso de Selección y Contratación	6
Clasificación de personal	6
Formación	7
Promoción profesional	7
Política Salarial	7
Condiciones de trabajo, Conciliación y Prevención de Acosos.	8
Conclusiones	9
Objetivos	10
Medidas, calendario y responsables	10
Seguimiento, evaluación y modificación.	12
Modificación del Plan	14
Ámbito personal, territorial y duración	14
Auditoría Salarial de Género	14
Autorización de Inscripción	14
Firmas del plan	15

Ficha técnica

FORMA JURÍDICA: Autónomo

RAZÓN SOCIAL:	Daniel Otero Villaverde. DNI 11358007D
ACTIVIDAD	Taller de Chapistería
DIRECCIÓN:	Carretera General Avilés/Oviedo Km 6. Nubledo
PROVINCIA	Asturias
MUNICIPIO	Corvera
TELÉFONO:	985 50 50 30
CORREO ELECTRÓNICO	administracion@cfasturauto.es
WEB	www.chapisteriadaniel.es
RECOGIDA DIAGNÓSTICO:	Junio de 2022
FECHA INSCRIPCIÓN REGISTRO	Agosto de 2022
PERSONA DE CONTACTO	Daniel Vicente Otero Calleja

Descripción de la empresa

Chapistería Daniel es un negocio familiar a cuyo frente se encuentra D. Daniel Otero Villaverde, fundador de este taller mecánico situado en el kilómetro 6 de la Carretera de Avilés a Oviedo, en Nubledo, municipio de Corvera que ejerce la actividad como trabajador dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Es el germen del Centro de Formación Astur-Auto S.L, un Centro de Formación Profesional en el que se vienen impartiendo cursos homologados de soldadura. Aunque de facto son dos actividades que se realizan simultánea e íntimamente entrelazadas, tienen personalidad jurídica diferenciada y no constituyen un Grupo de Empresas fiscal y jurídicamente consolidado. Es por ello que se llevará a cabo un Plan de Igualdad para cada una de ellas.

Cinco son las personas que desarrollan su trabajo con diferentes regímenes de cotización, y por lo tanto afectados de manera desigual por este Plan. El propietario de la empresa, D Daniel Otero y uno de sus hijos que se encuentran en alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y otras tres personas componen la plantilla de trabajadores por cuenta ajena

Es un taller mecánico de pequeño tamaño que se dedica a las siguientes actividades:

- Pintado de automóviles.
- Reparaciones y
- Prestación de servicios a varias compañías de seguros en las reparaciones de siniestros (Regal, Allianz, Reale, Pelayo, entre otras)

Asimismo destacar que Chapistería Daniel es proveedor habitual del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.



Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Se ha seguido el procedimiento definido por la normativa vigente para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando en todo momento la interlocución con los agentes sociales y analizando las materias mínimas exigidas por la Ley de Igualdad y su desarrollo normativo.

Ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, conforme al art. 5 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se constituyó una Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos, garantizando la representatividad del sector al que pertenece la empresa.

La Comisión Negociadora estaba constituida por:

- Representación de la empresa:
 - Daniel Vicente Otero Calleja. Jefe de Taller y responsable de Administración de Chapistería Daniel.
 - Almudena Cueto Sánchez. Experta en Igualdad de Género, apoyo técnico en la materia.
- Representación de los Agentes Sociales:
 - Emma Fernández Alonso. Secretaria de Salud Laboral, Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos Asturias.
 - Ignacio García Sánchez. Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos del Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias.

Se cumple la paridad en la constitución de la Comisión Negociadora que ha mantenido tres reuniones presenciales, así como mantenido una relación fluida a través de todo el proceso, y se ha incorporado su trabajo en todas las fases de elaboración del presente Plan.

Se ha reunido en las siguientes ocasiones:

- El 3 de mayo de 2022, para su constitución.
- El 28 de julio de 2022, para la aprobación del Diagnóstico.
- El 5 de agosto para la aprobación del Plan de Igualdad.

Diagnóstico

Se han incorporado todas las materias preceptivas recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Sin embargo cabe apuntar que debido al tamaño y estructura de la empresa de la empresa, alguna de estas materias no aplica.

Un Plan de Igualdad, y así se ha tratado en la Comisión Negociadora del mismo no debe obligar a incorporar políticas, ni medidas que no les son propias por la idiosincrasia de la empresa, o que serían desproporcionadas a su realidad. Se trata de analizar la empresa y de detectar las brechas de género que se dan en su radio de actividad para incorporar medidas que, en el ámbito de su actividad contribuyan de manera efectiva a transformar su entorno. Existe margen, en cualquier negocio, sea cual sea su tamaño, para trabajar en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Perfil de las personas trabajadoras

El Plan de Igualdad se circunscribe exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena de Chapistería Daniel, aunque también desarrollan su actividad el fundador y propietario de la empresa que aún sigue en activo y su hijo, ambos bajo la figura de trabajadores por cuenta ajena.

Tres son las personas trabajadoras por cuenta ajena y todos son hombres, circunstancia muy habitual en un sector tan masculinizado como el de los talleres de automoción.

Atendiendo a la edad de los trabajadores se ha producido una importante renovación. El jefe del taller/administrativo ha nacido en el año 1970 y los dos Oficiales de Segunda en el año 1987, por lo que no se prevé una pronta renovación de estos perfiles. Sin embargo, aunque no sea objeto de este plan, el empresario autónomo al frente del negocio es una persona que supera ya la edad de jubilación y que realiza tareas clave en el taller. Es una necesidad de la empresa la búsqueda de un profesional de estas características para proceder a su renovación, pero pese a ello la dificultad de sustitución es complicada debido a la escasez de estos perfil en el mercado, entre cualquiera de los dos sexos.



Proceso de Selección y Contratación

Los procesos de selección que realiza la empresa se hacen en colaboración con el Servicio Público de Empleo, que es siempre la fuente de la que se han obtenido las candidaturas a los puestos que han ido quedando vacantes.

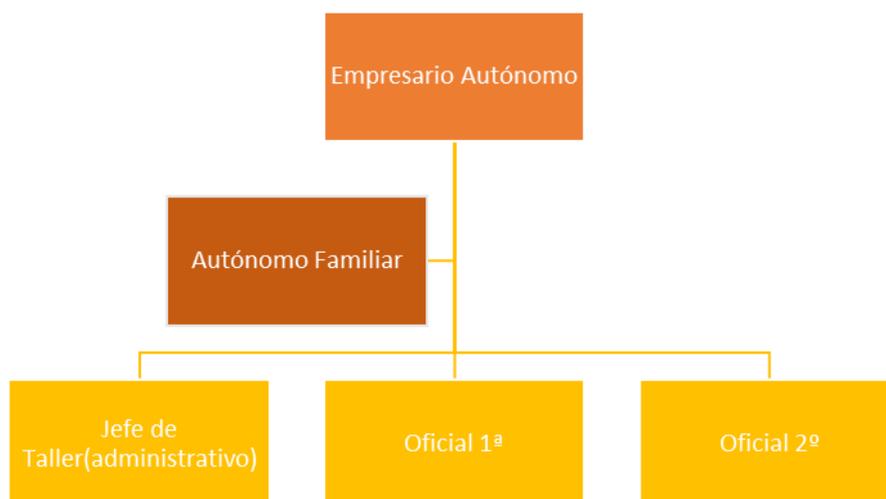
Es el trabajador encargado de la administración quien realiza la selección de personal, selección que no cuenta con un procedimiento definido al efecto. Tampoco tienen definidos, ni valorados los puestos de trabajo existentes. Se trata de una microempresa familiar y aunque han comenzado con procesos de implantación de estándares, éstos aún no han llegado a la selección de personal.

Es sin duda, un área importante para su desarrollo con perspectiva de género, teniendo en cuenta la falta de mujeres en la empresa, al igual que en todo el sector.

Clasificación de personal

Como se ha visto tres hombres son los que componen la plantilla de trabajadores por cuenta ajena:

- Un jefe de taller/administrativo. Contratado temporal a jornada parcial (64,4) en Grupo de Cotización 3.
- Un oficial de primera. Indefinidos a jornada completa y en Grupo de Cotización 8.
- Un oficial de segunda. Indefinido, jornada completa y grupo 8.



Formación

Chapistería Daniel no tiene implantado ningún plan de formación específico.

Actualmente la formación realizada es la relativa a los Riesgos Laborales, que se desarrolla siempre en el lugar de trabajo y dentro del horario laboral.

Promoción profesional

Una empresa de este tamaño no requiere de la implantación de una carrera profesional para sus trabajadores. Los puestos de trabajo, aunque no estén definidos están relacionados con cada una de las actividades que realizan en la empresa, existiendo una persona especializada por cada una de las acciones realizadas

Política Salarial

Los salarios de los trabajadores se ajustan a convenio, según su categoría. No se detectan ninguna singularidad subjetiva en ninguno de ellos, optando por complementos salariales objetivos, no sujetos a ninguna particularidad específica de los trabajadores. Se recogen en el cuadro posterior las retribuciones normalizadas.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	C. FIDELIDAD	C. A MÍNIMO	TOTAL
JEFE V/A	1.733,93 €	69,36 €	6,42 €	1.809,71 €
OFICIAL 1ª	1.671,07 €	69,37 €		1.740,44 €
OFICIAL 2ª	1.549,85 €	69,37 €		1.619,22 €

La empresa cuenta con un Registro Retributivo a disposición de los trabajadores de la misma y que además se aporta en la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad a fecha 31 de mayo de 2022.

Es evidente, que no se produce brecha salarial de género, al no existir mujeres contratadas en la empresa.

Condiciones de trabajo, Conciliación y Prevención de Acosos.

Todas las personas de la empresa están contratadas bajo la modalidad de contrato indefinido. La plantilla tiene un año de antigüedad. Ello es debido a que recientemente se ha producido una importante renovación en el seno de la empresa por las jubilaciones de trabajadores anteriores. Pese a ello y la reciente incorporación de nuevos trabajadores, ninguno de ellos es mujer, aunque en un pasado tenían contratadas a mujeres para las tareas administrativas.

En referencia a hijos, hijas o cualesquiera persona a su cargo:

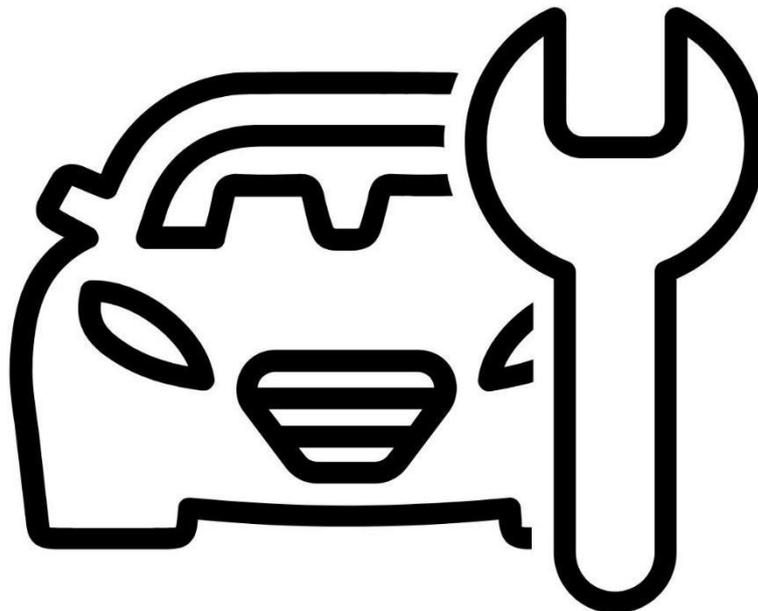
- Los oficiales no tienen cargas familiares.
- El Jefe Administrativo tiene menores a su cargo.

La jornada laboral es de ocho horas, dividida en jornada de mañana y tarde. Los dos Oficiales tienen jornada completa, mientras que la persona que desarrolla las actividades de Jefe de Taller/Jefe Administrativo lo hace a jornada partida. Se practica en la empresa flexibilidad horaria en el comienzo de la jornada, así como total disposición horaria para la conciliación de la vida laboral y personal.

No se ha producido en el último año ninguna excedencia, incapacidad temporal, ni otra cuestión relevante en la materia para ninguno de los tres trabajadores de la empresa.

No existe en la empresa ningún Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Pese a no tener personal femenino, se ha iniciado un proceso de adaptación de baños por sexos, así como para personas con movilidad reducida.



Conclusiones

La característica fundamental de Chapistería Daniel de cara a un diagnóstico de Plan de Igualdad es su **falta de mujeres en la empresa**, tal y como es habitual en un mundo tan masculinizado como los talleres de chapa y pintura.

Además cabe resaltar la voluntad de la empresa por revertir la situación, siendo conscientes de las dificultades de relevo generacional existentes para cubrir vacantes actuales y que éstas se verían incrementadas favoreciendo un clima adecuado para transformar la imagen de la empresa, logrando que sea atractiva para que también las mujeres puedan desarrollar su trabajo en un entorno proactivo a la superación de los roles y estereotipos que están en la base de la segregación laboral por razón de sexo.

El propio inicio del proceso de igualdad, para un autónomo que no está obligado legalmente a ello, la ya iniciada adecuación de los espacios del taller con la remodelación y adaptación de espacios, son una señal de voluntad por la transformación del sector en su propio ámbito de influencia.

Las medidas que contrarresten esta valoración inicial de situación deben encaminarse a propiciar la contratación de mujeres en un futuro dentro del medio plazo, para lo que se debería profundizar en la definición de un proceso de captación y selección de candidatas a las futuras vacantes, continuar implementando un espacio seguro y amigable para las mujeres o avanzar en la implantación de sistemas de calidad con perspectiva de género, en lo que ya se halla inmersa la empresa.

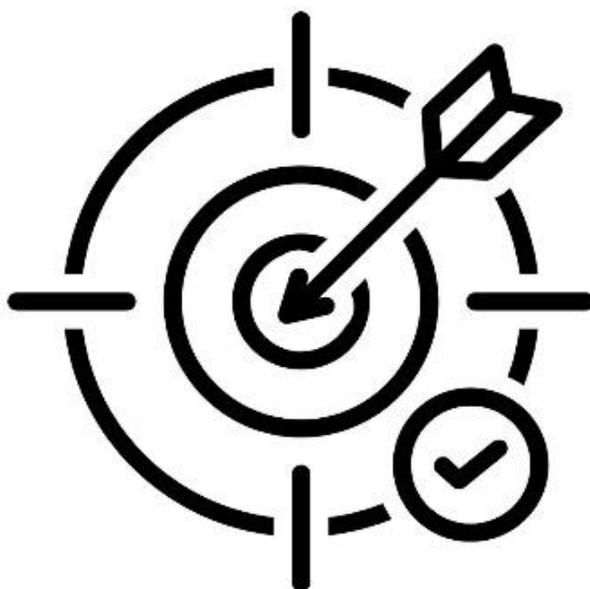
En general, puede afirmarse que el sector industrial es un ámbito fuertemente masculinizado. Esto implica que los puestos de trabajos en este ámbito no están siendo ocupados por mujeres, recortando así sus posibilidades laborales. Según estadísticas del Instituto Nacional de la Mujer, en el año 2021 las mujeres representaban apenas un 26,2% de la plantilla de trabajadores de la industria en España. En Asturias, se calculó que en 2019 la media anual de trabajadoras industriales fue de 10.000 empleadas, aproximadamente. Dentro del ámbito industrial, el sector automovilístico es un ejemplo más de esa masculinización. Es habitual encontrar en talleres de reparación una mayor presencia masculina con escasa participación femenina. Extraña ver a mujeres soldando, reparando motores o realizando labores de chapistería. De hecho, en un estudio realizado por la consultora IPSOS el 65% de las mujeres encuestadas cree que el sector de la mecánica y motor es un mercado masculino, a pesar de que el 96% de ellas opina que están igual de capacitadas que los hombres.

Objetivos

Tras el diagnóstico y sus conclusiones parecen claros los objetivos que debe perseguir el presente Plan de Igualdad, intrínsecos a la necesidad de crear un entorno laboral atractivo y seguro para las mujeres, en un sector claramente masculinizado y con serios problemas de relevo generacional ya que existen verdaderos problemas para cubrir las vacantes existentes, independientemente del sexo.

Es por ello que Chapistería Daniel se marca estos objetivos dentro de su Plan de Igualdad:

- Incorporar mujeres a la plantilla de la empresa, en cualquiera de sus actividades.
- Mejorar el entorno laboral, tanto material como humano, ahondando en la creación de espacios igualitarios y seguros.
- Avanzar hacia la excelencia en la gestión de la empresa, incorporando la igualdad de género en su gestión.



Medidas, calendario y responsables

Estas son las medidas adecuadas con los objetivos previstos:

- Para el objetivo de *Incorporar mujeres a la plantilla de la empresa*:
 - **Definir un proceso de selección con perspectiva de género** que habilite a la empresa para poder captar mujeres mediante la:
 - Incorporación de lenguaje no sexista en las ofertas.
 - Búsqueda proactiva de candidatas.
 - Priorización, a perfiles similares, de mujeres frente a hombres en la contratación.
 - Realización de entrevistas sin sesgo de género.
 - **Acciones de divulgación** que favorezca la transformación del sector:
 - Charlas en centros educativos de Corvera visibilizando el sector como una oportunidad de empleo para ambos sexos.
 - Colaboración con iniciativas municipales en favor de la igualdad de oportunidades.
 - Comunicación igualitaria en sus redes, tanto on line, como of line, con especial atención al lenguaje y a la promoción de imágenes no sexistas.
- Para el objetivo de *Mejorar el entorno laboral*, en búsqueda de avanzar en la creación de un espacio igualitario y seguro:
 - Establecer **Protocolos contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo**, instrumentos que son obligatorios por la normativa de igualdad y RRL.
 - Continuar con la **Adecuación de los Espacios del Taller**, garantizando baños y vestuarios desagregados por sexo y evitando cualquier manifestación que pueda agredir la dignidad de las mujeres.
- Para el objetivo de *Excelencia en la Gestión*, proceso en el que está inmerso la empresa, **incorporar la perspectiva de género en los estándares** que implemente Chapistería Daniel.

OBJETIVO	MEDIDAS	CALENDARIO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
Incorporar mujeres a la plantilla de la empresa	Definir proceso de selección con perspectiva de género	Primer semestre 2023	Jefe Taller/ Administración	Sin coste
	Acciones de divulgación	2022, 2023, 2024	Jefe Taller/ Administración	Página web y redes sociales
Mejorar el entorno laboral	Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo	2022	Jefe Taller/ Administración	Contratación asistencia externa
	Adecuación continua de los espacios del Taller	2022/2023	Jefe Taller/ Administración Propiedad	Sin coste adicional, incorporar perspectiva de género a acondicionamientos previstos
	Aplicar flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Todo el plan	Jefe Taller/ Administración	Sin coste
	Favorecer la formación en horario laboral	Todo el plan	Jefe Taller/ Administración	Sin coste
Excelencia en la gestión	Incorporación de la perspectiva de género en los estándares incorporados	2022/2023	Jefe Taller/ Administración	Sin coste adicional a las previsiones de sistemas de calidad que se están aplicando

Seguimiento, evaluación y modificación.

Se constituye la Comisión Negociadora del Plan en Comisión de Seguimiento del mismo, esta es su composición:

- Representación de la empresa:
 - Daniel Vicente Otero Calleja. Jefe de Taller y responsable de Administración de Chapistería Daniel.
 - Almudena Cueto Sánchez. Experta en Igualdad de Género, apoyo técnico en la materia.
- Representación de los Agentes Sociales:
 - Emma Fernández Alonso. Secretaria de Salud Laboral, Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos Asturias.

- Ignacio García Sánchez. Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos del Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias.

Para el seguimiento **y revisión**, se define una reunión anual de la Comisión de Seguimiento para constatar la ejecución del presente Plan de Igualdad **y/o la necesidad de revisión del mismo**. Dicha Comisión se reunirá en el último trimestre del año y será convocada por la empresa.

Los acuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

Se acuerdan los siguientes indicadores para ofrecer evidencias del cumplimiento del Plan:

INDICADORES	ACCIÓN	RESULTADO
Definir proceso de selección con perspectiva de género	Documento	Nº mujeres participantes en los procesos Nº mujeres contratada
Acciones de divulgación	Realización	Encuesta de valoración
Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo	Documento	Comunicaciones a la plantilla Denuncias
Adecuación continua de los espacios del Taller	Realización	Fotografías
Aplicar flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Control registro horario	Excepciones a la jornada laboral
Favorecer la formación en horario laboral	Realización	Horas destinadas a formación en jornada laboral
Incorporación de la perspectiva de género en los estándares incorporados	Realización	Nº de estándares con perspectiva/total

Modificación del Plan

Además de los supuestos contenidos en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, el presente Plan se podrá modificar a petición de la empresa, que deberá convocar una Comisión Ordinaria de la Comisión de Seguimiento. No podrá realizarse modificación unilateral del Plan sin el acuerdo de la Comisión. En caso de no producirse acuerdo se derivará la controversia al Servicio Asturiano de Resolución de Conflictos (SASEC).

Ámbito personal, territorial y duración

El plan solo se aplica a las personas que estén dentro de la plantilla contratados como trabajadores/as por cuenta ajena.

El ámbito territorial del plan es el actual centro de trabajo de Nubledo, si en un futuro se cambiara o se abrieran nuevos centros de trabajo, deberá ser comunicado a la Comisión de Seguimiento.

El presente Plan tendrá una vigencia hasta el 4 de agosto del año 2026, sin perjuicio de las modificaciones que pudieran acordarse por la Comisión Negociadora del mismo durante su vigencia.

Auditoría Salarial de Género

No existe brecha de género en la política salarial de la empresa, en tanto que la misma no tiene mujeres en su plantilla.

Autorización de Inscripción

La Comisión Negociadora del Plan autoriza a Almudena Cueto Sánchez, experta en Igualdad de Género para realizar todos los trámites necesarios para proceder a la inscripción del presente Plan en el Registro de Planes de Igualdad, conforme a la normativa vigente.

Firmas del plan

	IDENTIFICACIÓN	FIRMA
EMPRESA	Daniel Vicente Otero Calleja	
	Almudena Cueto Sánchez	
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Emma Fernández Alonso	
	Ignacio García Sánchez	

5 de agosto de 2022