

**PLAN DE IGUALDAD  
2021 de  
ESTAMPACIONES  
METÁLICAS ÉPILA S.A  
(EMESA)**



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD .....	3
1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN .....	4
1.2.1. Comisión de igualdad .....	4
1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN .....	5
1.4. NORMATIVA LEGAL .....	5
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	7
3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	8
3.1. PLANIFICACIÓN .....	9
3.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN .....	9
3.3. ASPECTOS PARA ANALIZAR .....	9
3.4. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	11
4. PLAN DE IGUALDAD .....	12
4.1. MEDIDAS A IMPLANTAR .....	13
4.1.1. Condiciones Generales .....	13
4.1.2. Proceso de selección y contratación .....	14
4.1.3. Clasificación profesional .....	16
4.1.4. Promoción profesional .....	17
4.1.5. Condiciones de trabajo, auditoría salarial .....	19
4.1.6. Retribuciones .....	20
4.1.7. Formación .....	20
4.1.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	21
4.1.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	22
4.1.10. Infrarrepresentación femenina .....	22
4.1.11. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género .....	24
4.1.12. Violencia de género .....	24
4.2. PLAN DE ACCIÓN .....	25

4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS .....	37
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	57
6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN .....	60

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD**

Ubicada en Épila, población muy próxima a Zaragoza, ESTAMPACIONES METÁLICAS ÉPILA, SA es una empresa de capital nacional, creada en 1999, convirtiéndose desde el 2004 en empresa referente de España en producción de cabinas, chasis y otros elementos mecánicos para ascensor.

La Empresa se dedica a dos actividades: fabricación de elementos para ascensores que venden a grandes fabricantes de ascensores y fabricación de cabinas y chasis completos para reformas.

Asentada sobre una superficie de 50.000 m<sup>2</sup> de los cuales hay 12.000 m<sup>2</sup> construidos para la nave principal, más 5.000 m<sup>2</sup> de la nave auxiliar. Es una moderna planta productiva dotada de la más adecuada tecnología para la transformación de chapa. La planta incluye además diversas unidades de montaje especialmente diseñadas para el ensamblaje de cabinas, chasis de cabina, chasis de contrapeso y todo tipo de accesorios del ascensor, además de otros componentes metálicos.

Se ofrece a los clientes la posibilidad de consolidar grupos completos de accesorios para cada obra o contrato, tanto para equipamientos de obra nueva como para rehabilitaciones. Buscamos su satisfacción plena, ofreciéndoles productos de alta calidad que satisfagan sus necesidades. Las instalaciones se completan con amplios almacenes dotados de elementos de logística necesarios para asegurar a sus clientes una consolidación integral.

En el año 2001 obtiene la certificación ISO 9001-2000 emitida por Lloyd's R.Q y certificada en la actualidad por TÜV Rheiland Ibérica Inspection, sistema de Gestión de calidad aplicable a todos sus procesos, que certifican un buen hacer, y que les permite mejorar continuamente, asegurando el cumplimiento de las expectativas de los clientes.

En el año 2015 obtiene la certificación ISO 14001:2015 emitida por TÜV Rheiland Ibérica Inspection, sistema de gestión ambiental, orientada a la protección ambiental y el desarrollo sostenible, factores clave para la compañía.

La Dirección de EMESA declara formalmente su Compromiso con la Calidad como medio para alcanzar el éxito de la organización, basándose en la actuación profesional y responsable de un equipo humano cualificado y una tecnología moderna y constantemente puesta al día.

ESTAMPACIONES METÁLICAS ÉPILA, SA, aun teniendo la obligación de elaborar un plan de igualdad, pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad que se considerará una medida más de Responsabilidad Social de la Empresa.

## 1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

### 1.2.1. Comisión de igualdad

La composición de la Comisión será paritaria. La compondrán representantes de la empresa y representantes legales de trabajadoras y trabajadores.

En EMESA la representación legal de las personas trabajadoras está constituida por 6 miembros, cuatro de ellos pertenecen al sindicato de la Unión General de los trabajadores y otros dos a la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón.

Con el objeto de ser más operativos en la elaboración y negociación del diagnóstico, la composición de la comisión se llevará a cabo con tres miembros en la representación legal de las personas trabajadoras y por tres miembros de la representación empresarial. En la distribución de los miembros de la representación unitaria se han tenido en cuenta los criterios de legitimidad y representación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores.

La Dirección de la empresa y el Comité de Empresa designarán a sus representantes para la Comisión de Igualdad. La estructura de esta Comisión está reflejada en el acta de constitución de fecha de 5 de mayo de 2021.

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

1. Las principales funciones de la Comisión de Igualdad son:
  - Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
  - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
  - Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
  - Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
  - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
  - Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora tendrá un reglamento de funcionamiento interno redactado en el acta de constitución.

Para ello se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Así mismo, la comisión se reunirá periódicamente conforme se establece en el acta de constitución, pudiendo hacer más reuniones extraordinarias si así alguna de las partes lo solicitasen.

Esta comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el plan de igualdad de la empresa.

### **1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN**

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

El presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en EMESA, sino también a la sociedad en general.

El plan tiene una duración prevista de **cuatro años**. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

### **1.4. NORMATIVA LEGAL**

En Estampaciones Metálicas Épila S.A. (en adelante EMESA) estamos comprometidos con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para alcanzar los objetivos marcados nos basamos en el marco de la normativa que nos compete, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En concreto nuestro plan de Igualdad se elabora conforme a la siguiente normativa legal:

#### Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.

- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### Normativa europea:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

#### Normativa Española:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medidas de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### Confidencialidad de los datos:

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EMESA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

## **2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

En Estampaciones Metálicas Épila S.A. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 6/2019 (art.1). Nos queremos posicionar en una práctica empresarial libre de discriminaciones de



género y contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

El pasado día 5 de mayo de 2021 tuvo lugar la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, compartiendo la ilusión e intereses tanto de la dirección de Estampaciones Metálicas Épila S.A., como del Comité de Empresa. Desde este momento, en el seno de la Comisión Negociadora se está trabajando en el diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para luego continuar con la implementación y seguimiento del Plan, llegando a una última fase de evaluación. Somos conscientes del reto que plantea y afrontamos la implantación del Plan de Igualdad, como una mejora más de nuestro sistema de gestión empresarial que tendrá un impacto sin duda positivo en la estructura interna y en las relaciones de la organización. Por este motivo, desde esta comisión os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os animamos a utilizar el buzón de propuestas instalado en fábrica, el correo electrónico de RRHH ([emesa.rrhh@saveragroup.com](mailto:emesa.rrhh@saveragroup.com)) o bien dirigiéndoos al comité de empresa.

Para hacer posible los compromisos asumidos, Estampaciones Metálicas Épila S.A. se compromete a destinar los recursos necesarios al Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución y el seguimiento y evaluación.

En Épila, a 23 de Julio de 2021

D. David Guillén Martínez

Director Gerente

### **3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

Desde el inicio del proyecto nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación. El diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño cuya finalidad es conocer nuestra situación de igualdad, así como la tendencia. Por ello, hemos recopilado datos objetivos desagregados por sexos para poder ser rigurosos en cuanto a las conclusiones extraídas.

Este análisis nos ha permitido tener una foto del punto de partida para comenzar a diseñar nuestro Plan de Igualdad. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, exponemos los aspectos los cuales hemos trabajado en este análisis diagnóstico de género en nuestra empresa.

### **3.1. PLANIFICACIÓN**

Para la empresa es importante dotarse del valor de la igualdad y desde hace tiempo ha estado formando a diferentes perfiles en igualdad. Si bien es cierto en este 2021 queremos hacer bastantes medidas por lo que se ha realizado el diagnóstico para poder implementarlos durante los siguientes 4 años, así en cada una de las medidas se podrá ver la vigencia de la misma y tener hasta 2025 diferentes acciones a desarrollar.

Hemos desarrollado el estudio diagnóstico durante este último año con datos del año pasado para tener toda la información sobre los diferentes aspectos que marca la normativa de igualdad, así como algunos de gran importancia que hemos querido reflejar.

### **3.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

Para la elaboración del diagnóstico hemos partido del análisis cuantitativo, realizado a partir de los datos extraídos de nuestras bases de datos, así como hemos incluido en el diagnóstico un resumen de cómo llevamos a cabo, los principales procesos con el objeto de mejorar la diagnóstico de posibles diferencias de género desde el inicio y aportar las medidas que, de acuerdo con ello, consideramos más adecuadas.

### **3.3. ASPECTOS PARA ANALIZAR**

Para poder analizar todos los datos y saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo de la situación de la empresa a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo de la organización en las siguientes áreas:

- Datos generales
  - Distribución de la plantilla por edad
  - Distribución de la plantilla por antigüedad
  - Distribución de la plantilla por bajas en la empresa
  - Distribución de la plantilla por personas de ETT
  - Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares
  - Distribución de los representantes de las trabajadoras y trabajadores
  - Comunicación
- Proceso de selección y contratación
  - Número y porcentaje de mujeres y hombres en plantilla

- Ingresos y ceses en la plantilla en 2020
  - Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo
  - Perfil de las personas de selección de personal
- Clasificación profesional
    - Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad
    - Número y porcentaje de mujeres y hombres por departamentos
- Promoción profesional
    - Organigrama desagregado por sexos
    - Promociones en los últimos años
- Condiciones de trabajo, auditoría salarial
    - Distribución de la plantilla por jornada y horario de trabajo
    - Distribución de la plantilla por turnos de trabajo
    - Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.
    - Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares
    - Número de horas de absentismo anual injustificado.
    - Descripción de criterios de valoración de puestos
    - Otras medidas como teletrabajo, desconexión digital, etc.
    - Auditoría salarial
- Retribuciones
    - Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo.
- Formación
    - Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada.
    - Proceso formativo
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
    - Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    - Medidas implementadas en conciliación
    - Número de personas que se acogen a medidas de conciliación
- Infrarrepresentación femenina
    - Áreas en donde las mujeres estén infrarrepresentadas

- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Violencia de género

### **3.4. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

El Real Decreto 902/2020 establece en el Artículo 6 que se considerará brecha salarial de género cuando en un mismo puesto, grupo, categoría o cualquier otra agrupación establecida en la empresa, la diferencia de la media de los salarios de ese puesto sea superior al 25%.

Para un análisis más detallado, hemos desagregado las retribuciones totales de hombres y mujeres por separado en cada puesto, diferenciando a su vez los puestos de producción y los puestos de oficinas:

Del análisis realizado en puestos de oficina, nos encontramos desviaciones importantes en tres puestos en concreto:

- Coordinador de soldadura: Puesto de reciente creación. Este puesto fue ocupado por una persona que viene de otro departamento, cuya retribución estaba por encima de la del puesto actual.
- Encargados de área: Realizando el análisis se detectó una valoración errónea, puesto que debería haberse valorado en base a los factores analizados en fábrica y no en oficinas. (corregir en 2022)
- PRL y medio ambiente: Puesto que ocupa una persona que viene de otro departamento, con responsabilidades superiores a las actuales.

Realizando este mismo análisis desagregado por género, tan solo encontramos un puesto el que la diferencia sea superior al 25% (porcentaje establecido en el Artículo 6 del Real Decreto 902/2020 como brecha salarial de género), Técnico de procesos. En este caso ya se han tomado acciones positivas para disminuir dicha diferencia.

Del análisis realizado en puestos de producción, observamos dos tipologías de desviación. La primera viene dada cuando el salario medio anual de las personas que ocupan el puesto es mayor que el salario por puntos. Esto ocurre porque hay personas que vienen de otros puestos cuya categoría era superior a la del puesto actual. La segunda se produce en el caso contrario. Esto ocurre en los puestos Deco Picking y Picking y Corte Sirga, en los que hay personas que acaban de incorporarse al puesto y no han adquirido todavía la formación y experiencia necesaria para adquirir el nivel salarial acorde al puesto.

Realizando este mismo análisis desagregado por género, observamos un equilibrio entre las retribuciones de hombres y mujeres por puesto. Tal y como establece el artículo 6 del RD 902/2020, hemos realizado un análisis de las desviaciones en los puestos en los que existe presencia tanto masculina como femenina, no encontrando diferencias superiores al 25%.

Tanto en oficinas como en fábrica, observamos que la mayoría de los puestos son retribuidos en línea con su valoración, por encima de convenio, de la misma manera en hombres que en mujeres, a excepción de los puestos comentados anteriormente. En el caso de haber detectado diferencias no justificadas, se han tomado acciones positivas, fruto del compromiso de la empresa con el valor de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Se aporta un análisis más extenso de la situación retributiva de la compañía en el Informe de Auditoría Retributiva anexo al Plan de Igualdad.

#### 4. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Este plan fija los objetivos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los **objetivos establecidos de manera general** son:

- ⇒ Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
- ⇒ Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- ⇒ Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- ⇒ Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo.
- ⇒ Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ⇒ Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo.

De manera específica los objetivos que nos hemos propuesto los hemos ido relacionando con todas las medidas propuestas....

En EMESA somos conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad y la Representación de la Parte Social, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las Medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar

cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las normativas legales expuestas anteriormente prestan especial atención al ámbito Laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales; situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, de forma libre y con responsabilidad, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo económico y al aumento de empleo. Es por esto por lo que este Plan de Igualdad lo gestionará, como ya hemos expuesto, la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representatividad legal de trabajadores y trabajadoras, así como representatividad de la empresa.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva (entre las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores, y de la empresa) se han establecido en este documento medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en base a las conclusiones extraídas en el diagnóstico.

#### **4.1. MEDIDAS A IMPLANTAR**

A continuación, señalamos las cuestiones más relevantes que se han podido apreciar en el diagnóstico de cada una de las áreas estudiadas y las medidas a adoptar en cada una de ellas:

##### **4.1.1. Condiciones Generales**

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

- ⇒ En EMESA contamos con un protocolo específico de comunicación. A nivel interno en todos los departamentos, desde el Nivel Directivo, Departamento de Calidad, Prevención de Riesgos y RRHH utilizamos correo electrónico para nuestras comunicaciones interdepartamentales.
- ⇒ La información que debe trasladarse a nuestra plantilla, se publica en el tablón de anuncios que tenemos a tal efecto. La información que allí se publica es de contenido diverso, tal como estados de absentismo, reclamaciones de clientes, dónde acudir en caso de ocurrir algún accidente, acuerdos con el comité de empresa...
- ⇒ Para el intercambio de información entre RRHH y la plantilla, se utiliza el Portal del Empleado como medio de comunicación. Desde ahí las empleadas y empleados pueden solicitar ausencias, modificaciones de datos bancarios, personales, etc. además de consultar sus recibos de salarios. Dentro del mismo portal existe un apartado de noticias y otro de avisos, a través del cual la empresa emite comunicados, que van también a correo electrónico.
- ⇒ Las comunicaciones externas con clientes y proveedores se llevan a cabo por teléfono y por correo electrónico básicamente. A nivel externo disponemos de página web, en ella casi todas las imágenes son neutras, alusivas a los distintos procesos e instalaciones. También es neutro e inclusivo, el lenguaje utilizado en ella.

Hasta el momento de realizar el plan de igualdad, (si bien procuramos tal y como aparece reflejado en el contenido de nuestra página web utilizar lenguaje inclusivo), con ocasión de la elaboración del Plan de Igualdad queremos adoptar las siguientes medidas:

Por ello, las **medidas** a acometer en **condiciones generales** son:

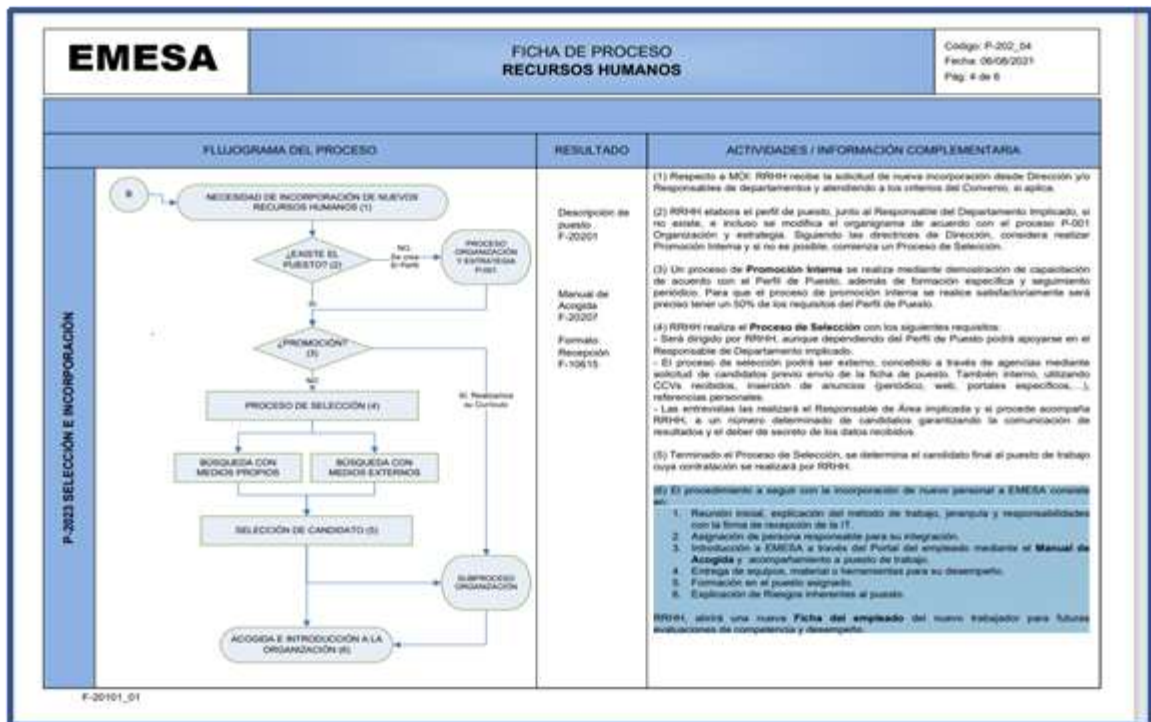
- **Protocolo de Comunicación** con lenguaje inclusivo
- **Incluir en la página web información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades** (por ejemplo en la pestaña de calidad y medio ambiente u otra creada a tal efecto que en EMESA contamos con plan de igualdad y tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respeten y valoren los principios de Diversidad de EMESA promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la empresa desarrolla su actividad, no tolerando la discriminación basada en criterios tales como la edad, el sexo, estado civil, raza, origen étnico, capacidades diferentes, tendencias políticas, o actividades de representantes de los trabajadores, religión u orientación sexual.)

#### **4.1.2. Proceso de selección y contratación**

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

- ⇒ El departamento de RRHH de EMESA, dispone para cada uno de los puestos de trabajo, una “Descripción de puesto” en la que se hace constar el grado mínimo de formación académica, la experiencia profesional y las competencias que EMESA requiere para ocupar un determinado puesto de trabajo. Estas fichas de descripción de puestos son revisadas con una frecuencia trianual como mínimo, todo ello sustentado en equipamiento informático y /o documental.
- ⇒ Las competencias son definidas y asignadas a cada perfil de puesto a excepción del personal directo de producción. Para ello se establece una estimación mínima para poder considerar que se está en posesión de éstas.
- ⇒ Corresponde a Dirección aprobar los perfiles del puesto.

Aportamos a continuación, imagen descriptiva del mapa de procesos relativo a Selección e incorporación en el que aparece detallado el flujograma del proceso, el resultado y las actividades e información complementaria.



Del análisis cuantitativo de la tabla sobre número y porcentaje de mujeres y hombres en plantilla, se ha obtenido la siguiente conclusión:

- ⇒ En la distribución en cuanto a número de la plantilla de EMESA, se observa que se trata de una plantilla masculinizada, de manera que en porcentaje la presencia femenina se sitúa en un 26,99% y la del hombre en 73,30%. Estos porcentajes se encuentran alejados del principio de presencia equilibrada que recoge la ley de igualdad en su Disposición Adicional Primera en la que considera presencia equilibrada de no menos de un 40% ni más de 60% de presencia por género, pero es cierto que se sitúan por encima de las cifras de presencia femenina que recoge el propio Convenio de aplicación, que considera que la presencia femenina en el sector es de un 13,14%.
- ⇒ En cuanto a ingresos y ceses se mantiene la misma proporción de hombres y mujeres que encontramos en el total de la plantilla. Además, se observa que la mayoría de los despidos se deben a Expedientes de Regulación de Empleo.
- ⇒ En cuanto a las incorporaciones destaca de manera positiva la cifra de equilibrio que se refleja en cuanto a las incorporaciones en la empresa, demostrando así el compromiso de EMESA con el valor de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

No obstante, a pesar de las dificultades que el propio convenio susceptible de aplicación reconoce, no es menos cierto que también reconoce la necesidad de realizar acciones, para las que habrá que intensificar los esfuerzos en comparación con otros sectores en cuanto al cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Y por ello, las **medidas** a acometer en el **proceso de selección y contratación** son:



- Introducir un **apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida** para las nuevas contrataciones.
- En los procesos de selección de nuevo personal **en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado** en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
- **Para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida** en idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado.
- **Cambio en la nomenclatura de los puestos** (teniendo en cuenta que el convenio aplicable todavía no lo contempla).
- **Priorizar la contratación de víctimas de violencia de género.**

#### **4.1.3. Clasificación profesional**

En lo referente al área de clasificación profesional en EMESA del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

- ⇒ En EMESA como consecuencia de la elaboración de la auditoría retributiva hemos procedido a realizar una evaluación de puestos de trabajo. Para ello hemos llevado a cabo una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo asignar una puntuación o valoración numérica a los mismos. La valoración la hemos realizado contemplando cada una de las tareas y funciones del cada puesto de trabajo.
- ⇒ En el análisis de los niveles de responsabilidad en EMESA se aprecia una distribución entre 3 niveles.
- ⇒ El primero de ellos corresponde al nivel directivo en el que, si bien encontramos una diferencia porcentual por género, no resulta representativa para apreciar criterios discriminatorios de género, por cuanto fuera cual fuera el género que lo ocupase, se alcanzaría el mismo porcentaje y la propia limitación numérica nos impide realizar comparativas.
- ⇒ Respecto a los dos rangos siguientes la distribución por género es representativa de la masculinización de las plantillas del sector al que pertenece EMESA y se sitúa en línea con la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad en general en las empresas.

Para una interpretación más contextualizada debemos de tener en cuenta que según datos **del Instituto Nacional de Estadística en el año 2020**, el 75,1% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 8,0% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados). **Un 6,5% de mujeres eran mandos intermedios, un 4,9% encargadas, jefas de taller o de oficina**, capataz o similares, un 4,4% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal. Un 0,4% eran directoras de empresa grande o media.

- ⇒ Los datos de EMESA en niveles de responsabilidad no alcanzan parámetros de presencia equilibrada, si bien están por encima del contexto social.
- ⇒ En la distribución por departamentos, se aprecian niveles de segregación horizontal por cuanto se detectan concentración masculina en puestos productivos, mantenimiento e ingenierías, mientras que las mujeres se concentran en los departamentos de administración, recursos humanos y finanzas.  
Esta concentración tiene su origen en la existencia de estereotipos y roles de género que incluso están presentes en la elección de los propios itinerarios formativos.

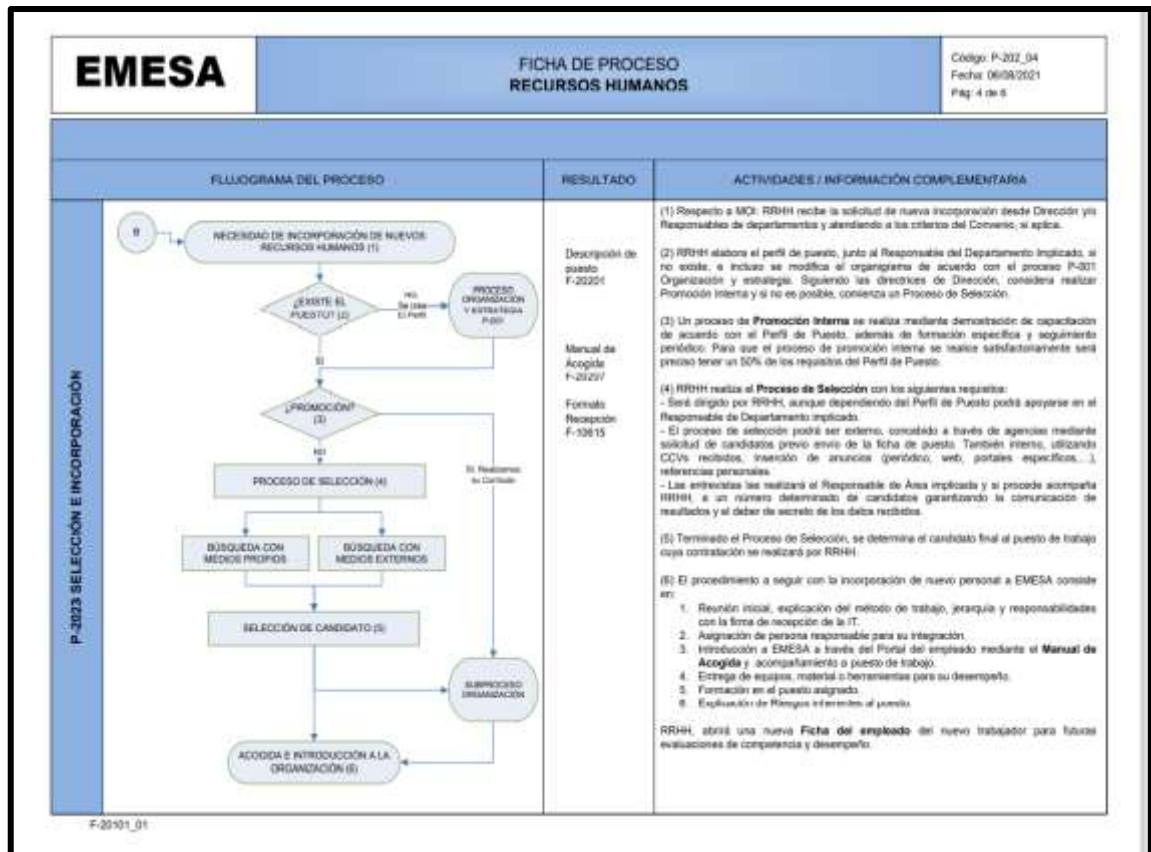
A pesar de ello, siendo conscientes de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y con el propósito de mejorar y continuar con las cifras de equilibrio, en todos los niveles de EMESA consideramos conveniente el implementar las siguientes **medidas** en el **área de clasificación profesional**:

- **Acciones de comunicación** haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad.
- **Revisar en las descripciones de puestos** las competencias solicitadas para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.
- **En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar** hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos a los que optaría en caso de estar en activo.

#### **4.1.4. Promoción profesional**

En EMESA contamos con un proceso establecido para llevar a cabo las promociones de los puestos.

Incluimos a continuación una imagen en el que se resume el proceso que llevamos a cabo para realizar las promociones profesionales.



En lo referente al área de promoción profesional en EMESA del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

- ⇒ En cuanto al evolutivo en relación con el porcentaje total se observa que, durante el año 2019, la cifra correspondiente a los hombres casi dobla al de las mujeres. Sin embargo, durante el año 2020, si atendemos a la cifra total mujeres/cifra total de hombres en plantilla, observamos que se sitúa en equilibrio, por cuanto se han visto beneficiadas el 8% de ellas y el 8,252% de los hombres.

Queremos seguir avanzando en este sentido implantando las siguientes **medidas en el área de promoción profesional**:

- **Incluir al personal con jornada reducida** en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.
- **Realizar la evaluación del desempeño** con equipos, preferiblemente **mixtos**.

#### 4.1.5. Condiciones de trabajo, auditoría salarial

En el apartado de condiciones de trabajo y auditoría salarial se han obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ En cuanto a las jornadas con una duración inferior a las cuarenta horas no detectan criterios discriminatorios, la mayoría corresponden a guardas legales, en las que sí se detectan diferencias porcentuales que se decantan mayoritariamente hacia las mujeres, lo que guarda relación con el hecho de que, a nivel social, mayoritariamente sean las mujeres las que continúen ejerciendo este tipo de derechos, según muestran las cifras que anualmente recoge el ministerio de igualdad.
- ⇒ El resto de las reducciones (4 femeninas y 1 masculina) sobre una cifra de un total de 281 trabajadores no resulta significativa.
- ⇒ En las modalidades de contratación tampoco se detectan criterios discriminatorios de género, por cuanto en la modalidad a tiempo parcial encontramos a dos hombres y dos mujeres.
- ⇒ En la modalidad a tiempo completo en porcentajes totales se aprecia una superioridad masculina sobre la femenina, por cuanto es superior el número de hombres en la plantilla con respecto a la de las mujeres. Si la comparativa por porcentaje la realizamos cifra total mujeres / cifra total hombres, nos encontramos que el 77,3% de las mujeres están contratadas en la modalidad de indefinido a tiempo completo y el 77% en el caso de los hombres.
- ⇒ En cuanto a los permisos relativos a la guarda legal, como hemos expuesto con anterioridad el número de mujeres que lo están ejerciendo es bastante superior con el de los hombres, teniendo en cuenta que la presencia masculina con responsabilidades de menor a cargo es bastante superior por cuanto también es superior el número en la plantilla. Aspecto que hemos puesto de relieve con anterioridad y que obedecen a la inercia social, en la que las tareas de los cuidados, todavía son eminentemente femeninas.

EMESA manifiesta su deseo de continuar con la línea implantada y con el objetivo claro de mantener el principio de Igualdad de Oportunidades, proponemos las **medidas siguientes en cuanto condiciones de trabajo:**

- **Análisis que permitan seguimiento para personas** que se acojan a una jornada distinta a la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, ascenso, retribución y acceso a la formación.
- **Extender**, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de **conciliación para parejas de hecho.**
- **Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de reducción de jornada**, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.
- **Crear documento con procedimiento para proteger a las mujeres embarazadas.**

Así mismo dentro de esta área analizada vemos conveniente implantar **la medida de auditoría salarial** siguiente:

- **Establecer y revisar periódicamente un sistema retributivo** en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del género de las personas que los ocupan.
- **Realizar el registro retributivo con carácter anual**, permitiendo obtener la trazabilidad y evolución de los datos.

#### **4.1.6. Retribuciones**

En la distribución por bandas salariales, se utiliza como índice el salario bruto. La distribución por bandas se realiza a partir de las reconocidos en el convenio colectivo. Lo relativo a la retribución se incluye en el informe de auditoría retributiva.

En este sentido seguiremos trabajando en la misma línea para que nuestras retribuciones sigan cumpliendo el criterio de igualdad y de no discriminación, y vemos muy representativo seguir realizando la auditoría salarial antes citada como **medida en el área retributiva**:

- Realizar **un estudio de bandas salariales**, de manera anual.

#### **4.1.7. Formación**

En EMESA concedemos especial importancia a las acciones formativas que realiza nuestra plantilla, es por esto por lo que una vez transcurrido como máximo 6 meses, se procede a evaluar la eficacia de la formación orientada especialmente a la adquisición de competencias.

Posteriormente la evaluación de la eficacia se introducirá en la ficha del empleado. (La evaluación se llevará a cabo en las acciones formativas que superen las 8 horas y que sean relevantes para el puesto de trabajo. La documentación relativa a la formación y sus resultados se conservan en papel y/o informáticamente.

Del análisis efectuado en el **área de formación** se han obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ En EMESA consideramos fundamental la formación de nuestra plantilla, gran parte de ella guarda relación directa con el puesto de trabajo, pero también ofrecemos la oportunidad de que realicen formaciones transversales, como por ejemplo (liderazgo). Acciones formativas que van dirigidas tanto a mujeres como a hombres.
- ⇒ Las diferencias porcentuales que se detectan en la mayor parte de las formaciones son representativas de la configuración por género de los departamentos, ya que están ligadas a los puestos de trabajo.

- ⇒ Una vez analizadas las distintas acciones formativas no se han detectado discriminaciones por razón de género.

En cualquier caso, para consolidar lo adquirido y considerando que las acciones formativas desempeñan un papel prioritario para la sensibilización y cumplimiento con la igualdad de trato y de oportunidades, en el área de formación proponemos las siguientes **medidas**:

- Desarrollo de **contenidos formativos con lenguaje e imágenes neutras** e inclusivas
- **Garantizar los derechos de acceso a la formación** de las personas en situación de permisos de paternidad y maternidad.
- **Realización de sensibilización en igualdad** para el personal directivo y mandos intermedios.
- **Realización de sensibilización en igualdad para la plantilla.**
- **Realización de la formación en jornada laboral**, cuando no sea posible se combinará la formación presencial con la formación a distancia para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.
- **La adaptación del horario de las acciones formativas** para garantizar en la medida de lo posible, la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

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

Resultado del diagnóstico en este apartado hemos obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ En EMESA no contamos con un protocolo específico a nivel interno para la prevención y resolución de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón del sexo. Nuestro convenio si recoge un procedimiento para ello en su artículo 44.2.
- ⇒ Dicho procedimiento será el que apliquemos hasta que elaboremos un protocolo de acoso sexual y por razón del sexo para aplicar en EMESA.

Entre tanto consideramos conveniente adoptar **las siguientes medidas** en esta área:

- **Difundir/ publicar en el tablón de anuncios** el protocolo que recoge el convenio.
- **Elaborar un protocolo de acoso de acoso sexual y por razón del sexo**, para aplicar en EMESA.
- **Elaborar una declaración de principios de EMESA** relativa al acoso sexual y por razón del sexo.

#### **4.1.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En el apartado relativo al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se han obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ En EMESA contamos con flexibilidad horaria para los puestos de oficina, por cuanto no es operativo aplicarlos a los puestos de producción.
- ⇒ También para este personal se dispone de jornada intensiva los meses de verano.
- ⇒ Para el personal de producción se reserva un turno central para cuando se producen situaciones excepcionales, y se requiere cambio de turno.
- ⇒ Bolsa de horas en función de las necesidades de producción, la experiencia demuestra que cuando alguien ha tenido alguna necesidad se ha concedido.

En EMESA queremos contribuir a ese cambio social que permita avanzar en la igualdad de oportunidades en la medida de nuestras posibilidades, y en relación con el avance y mejora en el ejercicio de la corresponsabilidad por parte de nuestro personal queremos implantar las siguientes **medidas**:

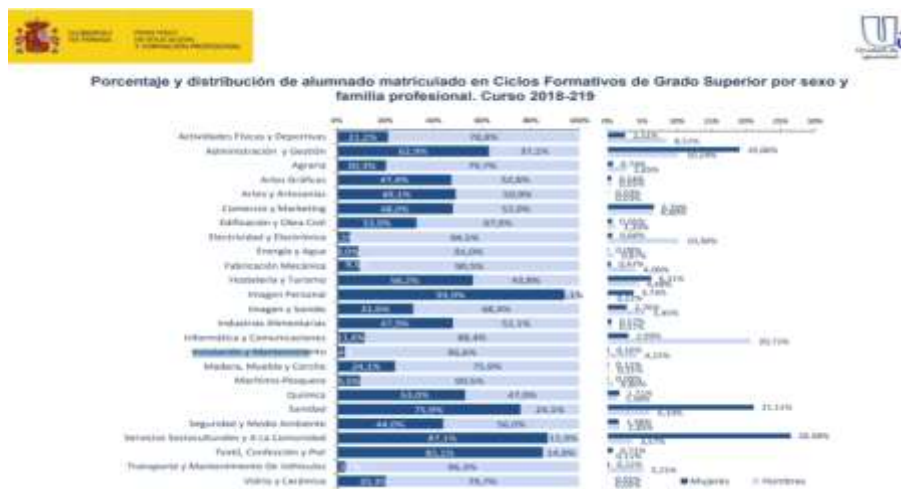
- **Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes** en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.
- **Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros** para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.
- **Vacaciones por horas** (horas de libre disposición).
- **Actividades de participación de empleadas/os con sus familias**, buscando el acercamiento del ámbito familiar al ámbito laboral. (día de empresa, concursos de dibujos, actividades en navidad...)
- **Convocar una reunión con el personal femenino** para analizar posibles necesidades del dicho colectivo.

#### **4.1.10. Infrarrepresentación femenina**

En el apartado de infrarrepresentación femenina como consecuencia del análisis por niveles de responsabilidad y distribución por departamentos, hemos obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ La segregación horizontal y vertical es representativa del sector al que pertenece EMESA. El propio convenio susceptible de aplicación reconoce en su artículo 34 que el metal es un sector masculinizado, de manera que la presencia femenina en la industria del metal es minoritaria, tan solo el 13/14% de las trabajadoras ocupadas en este sector son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

⇒ Nuestra actividad está asociada a itinerarios formativos de fabricación, informática y mantenimiento... Como se puede observar, los tres itinerarios están ampliamente masculinizados, no encontrando en ninguno de ellos una presencia de mujeres superior al 12%, destacando especialmente el itinerario relativo a instalación y mantenimiento, en el que la presencia femenina es tan solo de un 4%.



- ⇒ La distribución por género en el comité de empresa es 100% masculina, debemos de tener en cuenta que el propósito de la ley es cumplir con el principio de igualdad de trato
- ⇒ No obstante, el propio convenio viene a reconocer que precisamente por ser conscientes de las limitaciones, lo son para reconocer que las empresas de este sector deben de intensificar los esfuerzos para intentar conseguir cumplir con el principio de presencia equilibrada que recoge la ley en su Disposición Adicional primera, que es que en todas las áreas y niveles de la empresa la distribución porcentual por género se sitúe entre no menos del 40 ni más del 60%.

Es por eso por lo que para contribuir desde nuestra empresa en la medida de nuestras posibilidades a la corrección estos desequilibrios sociales, proponemos en área de infrarrepresentación **las siguientes medidas:**

- **Se procurará una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales,** observando siempre los principios de profesionalidad y especialización de las personas integrantes.
- **Se procurará una presencia equilibrada en las listas para las próximas elecciones sindicales.**



#### **4.1.11. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

Las conclusiones en el apartado de riesgos laborales han sido las siguientes:

- ⇒ Es necesario tener presente el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enfermamos mujeres y hombres, para conseguir que no se produzcan situaciones discriminatorias en la salud laboral. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.
- ⇒ No obstante, vemos fundamental a la hora de hacer prevención, reflexionar sobre cómo abordar todas estas diferencias que se producen entre los distintos colectivos de mujeres y hombres para dar respuesta a la diversidad de realidades del mundo del trabajo y así poder adoptar las medidas preventivas apropiadas en función del género y la diversidad de las personas.

Con ocasión de la realización del plan de igualdad hemos considerado conveniente adoptar las siguientes medidas con respecto a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género:

- **Elaborar listado de puestos** exentos de riesgos en maternidad y lactancia
- **Evaluación de riesgos psicosociales**
- **Consultar al servicio de prevención** para valoración de puestos con perspectiva de género.

#### **4.1.12. Violencia de género**

En el apartado de violencia de género, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- ⇒ En EMESA nos hemos propuesto favorecer y promover las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.
- ⇒ Desde el área de RRHH, en el caso de que tengamos conocimiento de que alguna de nuestras trabajadoras, ha sufrido violencia de género, nos preocuparemos por su situación y pondremos a su disposición todos los medios necesarios para protegerla, así le pondremos en contacto con entidades como la Casa de la Mujer y servicios sociales.

Las **medidas** a adoptar en el **apartado de violencia de género** serán las siguientes:

- **Asesoría sobre** dónde acudir.
- **Permiso para acudir a los centros de atención** cuando sea necesario
- **Reforzar la protección de datos** sobre todo de las personas que han sufrido violencia de género.

## 4.2. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se refleja el plan de acción contemplando cada una de las áreas del Plan de Igualdad, así como las medidas de cada una de ellas. Hay que destacar, que cada una de ellas está centrada en los objetivos generales propuestos en este Plan de Igualdad, así como en **objetivos específicos**:

1. Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa.

Realizar un protocolo con lenguaje inclusivo que permita mejorar los aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

⇒ Realizar acciones de visibilización relativas a la igualdad de trato y de oportunidades.

2. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

⇒ Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres al personal de nueva incorporación

⇒ Realizar acciones concretas en los procesos de selección que favorezcan la incorporación de perfiles femeninos en las áreas masculinizadas, así como los masculinos en áreas feminizadas.

⇒ Realizar acciones concretas en selección y contratación que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades del sexo infrarrepresentado.

⇒ Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos

3. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y conceder prioridad a las víctimas de violencia de género.

⇒ Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

4. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la clasificación profesional.

⇒ Garantizar que las personas responsables de la organización adquieren y transmiten el valor de la igualdad.

⇒ Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no discriminatoria.

⇒ Garantizar que el ejercicio de los derechos conciliatorios no limita las promociones profesionales.

5. Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
  - ⇒ Incluir en las acciones formativas el lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.
  - ⇒ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a la formación a personas que han ejercido derechos de cuidado del lactante.
  - ⇒ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a todos los responsables.
  - ⇒ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla.
  - ⇒ Garantizar la realización de las acciones formativas en horario laboral. Facilitar la formación a distancia para las personas acogidas a medidas de conciliación.
  - ⇒ Facilitar la asistencia a las acciones formativas de las personas trabajadoras con reducción de jornada.
  
6. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
  - ⇒ Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción.
  - ⇒ Realizar los procesos promocionales con criterios de género.
  
7. Garantizar unas condiciones de trabajo y un entorno de trabajo sin sesgo, o discriminación por género.
  - ⇒ Detectar barreras que obstaculicen la igualdad de trato y de oportunidades en la carrera profesional de personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual.
  - ⇒ Garantizar que las parejas de hecho tengan los mismos derechos conciliatorios.
  - ⇒ Documentar la normativa aplicable, los porcentajes de personas acogidas, procedimientos y procesos para acogerse a la reducción de jornada.
  - ⇒ Documentar las acciones de protección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres embarazadas
  
8. Garantizar la igualdad de trato retributiva entre hombres y mujeres.
  - ⇒ Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica.
  
9. Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
  - ⇒ Realizar estudios sobre mejora de las medidas de conciliación de la empresa y estudiar para su incorporación las propuestas por la plantilla
  - ⇒ Realizar acciones concretas de beneficio social que aumente la satisfacción de la plantilla.
  - ⇒ Mejorar distribución de las vacaciones de la plantilla
  
10. Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo.
  - ⇒ Asegurar que mujeres y hombres estén representados de forma equilibrada en los comités y comisiones.
  
11. Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
  - ⇒ Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica.

12. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo.

- ⇒ Dar a conocer a la plantilla el protocolo que recoge el convenio.
- ⇒ Elaborar un procedimiento específico de acoso sexual y por razón del sexo.
- ⇒ Elaborar la declaración de principios de EMESA, relativas al acoso sexual y por razón del sexo en EMESA.

13. Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales.

- ⇒ Relacionar los puestos exentos de riesgos en maternidad y lactancia.
- ⇒ Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género.
- ⇒ Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género.

14. Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género.

- ⇒ Establecer de forma clara los procesos de cómo, y a dónde acudir en supuestos de violencia de género.
- ⇒ Conceder los permisos cuando sean necesario para las víctimas de violencia de género.
- ⇒ Preservar el derecho a la intimidad de las víctimas de violencia de género.

Nuestro Plan de Igualdad viene reflejado por todas las medidas expuestas anteriormente alineadas con cada uno de los objetivos:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	Área	Medida
Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa (1)	Realizar un protocolo con lenguaje inclusivo que permita mejorar los aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa (1.1)	Comunicación	<i>Protocolo de Comunicación con lenguaje inclusivo</i>
Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa (1)	Realizar acciones de visibilización relativas a la igualdad de trato y de oportunidades (1.2)	Comunicación	<i>Incluir en la página web información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades (por ejemplo en la pestaña de calidad y medio ambiente u otra creada a tal efecto que en EMESA contamos con plan de igualdad y tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que en el que se respeten y valoren los principios de Diversidad de EMESA promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la empresa desarrolla su actividad, no tolerando la discriminación basada en criterios tales como la edad, el sexo, estado civil, raza, origen étnico, capacidades diferentes, tendencias políticas, o actividades de representantes de los trabajadores, religión u orientación sexual.)</i>

Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres al personal de nueva incorporación (2.1)	Selección y contratación	<i>Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Realizar acciones concretas en los procesos de selección que favorezcan la incorporación de perfiles femeninos en las áreas masculinizadas, así como los masculinos en áreas feminizadas. (2.2)	Selección y contratación	<i>En los procesos de selección de nuevo personal en idénticas condiciones de idoneidad se <u>tendrá en cuenta</u> a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Realizar acciones concretas en selección y contratación que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades del sexo infrarrepresentado. (2.3)	Selección y contratación	<i>Para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida en idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos (2.4)	Selección y contratación	<i>Cambio en la nomenclatura de los puestos (teniendo en cuenta que el convenio aplicable todavía no lo contempla).</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y conceder prioridad a las víctimas de violencia de género ( 3)	Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. (3.1)	Selección y contratación.	<i>Priorizar la contratación de víctimas de violencia de género.</i>

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la clasificación profesional (4)	Garantizar que las personas responsables de la organización adquieren y transmitan el valor de la igualdad (4.1)	Clasificación	<i>Acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad</i>
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (4)	Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no discriminatoria (4.2)	Clasificación	<i>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.</i>
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (4)	Garantizar que el ejercicio de los derechos conciliatorios no limita las promociones profesionales (4.3)	Clasificación.	<i>En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos a los que optaría en caso de estar en activo.</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Incluir en las acciones formativas el lenguaje e imágenes neutras e inclusivas (5.1)	Formación	<i>Desarrollo de contenidos formativos con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a la formación a personas que han ejercido derechos de cuidado del lactante (5.2)	Formación	<i>Derechos de acceso a la formación de las personas en situación de permisos de paternidad y maternidad.</i>

Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a todos los responsables (5.3)	Formación	<i>Realización de sensibilización en igualdad para el personal directivo y mandos intermedios.</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla (5.4)	Formación	<i>Realización de sensibilización en igualdad para la plantilla.</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Garantizar la realización de las acciones formativas en horario laboral. Facilitar la formación a distancia para las personas acogidas a medidas de conciliación. (5.5)	Formación	<i>Realización de la formación en jornada laboral, cuando no sea posible se combinará la formación presencial con la formación a distancia para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales. *</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)	Facilitar la asistencia a las acciones formativas de las personas trabajadoras con reducción de jornada (5.6)	Formación	<i>La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar en la medida de lo posible, la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. *</i>
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional (6)	Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción (6.1)	Promoción Profesional	<i>Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.</i>
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional (6)	Realizar los procesos promocionales con criterios de género (6.2)	Promoción profesional	<i>Realizar la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente mixtos.</i>



Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (7)	Detectar barreras que obstaculicen la igualdad de trato y de oportunidades en la carrera profesional de personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual (7.1)	Condiciones de trabajo	<i>Análisis que permitan seguimiento para personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, ascenso, retribución y acceso a la formación.</i>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (7)	Garantizar que las parejas de hecho tengan los mismos derechos conciliatorios. (7.2)	Condiciones de trabajo	<i>Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de <b>conciliación para parejas de hecho</b>.</i>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (7)	Documentar la normativa aplicable, los porcentajes de personas acogidas, procedimientos y procesos para acogerse a la reducción de jornada. (7.3)	Condiciones de trabajo	<i>Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de <b>reducción de jornada</b>, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.</i>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (7)	Documentar las acciones de protección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres embarazadas (7.4)	Condiciones de trabajo.	<i>Crear documento con procedimiento para proteger a las <b>mujeres embarazadas</b>.</i>
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (8)	Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica (8.1)	Auditoría Salarial	<i>Establecer y revisar <b>periódicamente un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional</b>, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del género de las personas que los ocupan.</i>

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (8)	Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica (8.1)	Auditoría Salarial	<i>Realizar el <b>registro retributivo con carácter anual</b>, permitiendo obtener la trazabilidad y evolución de los datos.</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (9)	Realizar estudios sobre mejora de las medidas de conciliación de la empresa y estudiar para su incorporación las propuestas por la plantilla. (9.1)	Conciliación	<i>Evaluar la <b>posibilidad de corregir las medidas ya existentes</b> en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (9)	Realizar acciones concretas de beneficio social que aumente la satisfacción de la plantilla (9.2)	Conciliación	<i>Conseguir <b>descuentos en actividades y acuerdos con terceros</b> para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (9)	Mejorar distribución de las vacaciones de la plantilla (9.3)	Conciliación	<i>Vacaciones por horas (horas de libre disposición).</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (9)	Realizar acciones concretas de beneficio social que aumente la satisfacción de la plantilla (9.2)	Conciliación	<i><b>Actividades de participación de empleadas/os con sus familias</b>, buscando el acercamiento del ámbito familiar al ámbito laboral. (día de empresa, concursos de dibujos, actividades en navidad...)</i>

Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (9)	Conocer las demandas del colectivo femenino en materia de conciliación. (9.3)	Conciliación	<i>Reunión con el personal femenino para analizar posibles necesidades del dicho colectivo.</i>
Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo (10)	Asegurar que mujeres y hombres estén representados de forma equilibrada en los comités y comisiones. (10.1)	Infrarrepresentación femenina	<i>Se procurará una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales, observando siempre los principios de profesionalidad y especialización de las personas integrantes.</i>
Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo (10)	Asegurar que mujeres y hombres estén representados de forma equilibrada en los comités y comisiones. (10.1)	Infrarrepresentación femenina.	<i>Se procurará una presencia equilibrada en las listas para las próximas elecciones sindicales.</i>
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (11)	Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica (11.1)	Retribuciones	<i>Realizar un estudio de bandas salariales, de manera anual.</i>
Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (12)	Dar a conocer a la plantilla el protocolo que recoge el convenio (12.1)	Prevención del acoso sexual y por razón del sexo	<i>Difundir/ publicar en el tablón de anuncios el protocolo que recoge el convenio.</i>
Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (12)	Elaborar un procedimiento específico de acoso sexual y por razón del sexo. (12.2)	Prevención del acoso sexual y por razón del sexo	<i>Protocolo de acoso de acoso sexual y por razón del sexo, para aplicar en EMESA.</i>

Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (12)	Elaborar la declaración de principios de EMESA, relativas al acoso sexual y por razón del sexo en EMESA. (12.3)	Prevención del acoso sexual y por razón del sexo	<i>Declaración de principios de EMESA relativa al acoso sexual y por razón del sexo.</i>
Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales (13)	Relacionar los puestos exentos de riesgos en maternidad y lactancia. (13.1)	Prevención de riesgos laborales	<i>Listado de puestos exentos de riesgos en maternidad y lactancia</i>
Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales (13)	Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género (13.2)	Prevención de riesgos laborales	<i>Evaluación de riesgos psicosociales</i>
Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales (13)	Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género (13.3)	Prevención de riesgos laborales	<i>Consultas al servicio de prevención para valoración de puestos con perspectiva de género</i>
Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (14)	Establecer de forma clara los procesos de cómo, y a dónde acudir en supuestos de violencia de género. (14.1)	Violencia de género	<i>Asesoría sobre dónde acudir.</i>
Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (14)	Conceder los permisos cuando sean necesario para las víctimas de violencia de género. (14.2)	Violencia de género	<i>Permiso para acudir a los centros de atención cuando sea necesario</i>

Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (14)	Preservar el derecho a la intimidad de las víctimas de violencia de género. (14.3)	Violencia de género	<i>Reforzar la protección de datos sobre todo de las personas que han sufrido violencia de género</i>
---	--	---------------------	---

### 4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS

#### 4.3.1. Medidas y Recursos

En las medidas previstas a realizar como resultado del estudio diagnóstico realizado con carácter previo dentro de la negociación e implantación del Plan de Igualdad, se van a utilizar aquellos medios materiales y humanos necesarios para su implantación. Las directrices serán gestionadas desde el área de RR.HH. en estrecha colaboración con la Comisión de Igualdad.

#### 4.3.2. Acciones a implatlar

##### Comunicación:

Objetivo específico		<i>Realizar un protocolo con lenguaje inclusivo que permita mejorar los aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa (1.1)</i>
Objetivo 1	Medida	<i>Protocolo de Comunicación con lenguaje inclusivo</i>
	Indicadores:	El propio documento realizado
	Responsable	RRHH / Dpto. Calidad
	Periodo de ejecución	2º trimestre 2022
	Coste	Horas internas/
	Observaciones	En caso se precisar asesoramiento externo, se documentará la acción y el coste.

Objetivo específico		<i>Realizar acciones de visibilización relativas a la igualdad de trato y de oportunidades (1.2)</i>
Objetivo 1	Medida	<i>Incluir en la página web información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades</i>
	Indicadores:	La información sobre igualdad que se incluya en la página web
	Responsable	RRHH/ Dpto Técnico
	Periodo de ejecución	2º Trimestre del 2022
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

## Selección y contratación

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres al personal de nueva incorporación (2.1)</i>
	Medida	<i>Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.</i>
	Indicadores:	La inclusión del apartado en el manual de acogida.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	1º trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se documentará el texto del apartado y la fecha de inclusión

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Realizar acciones concretas en los procesos de selección que favorezcan la incorporación de perfiles femeninos en las áreas masculinizadas, así como los masculinos en áreas feminizadas. (2.2)</i>
	Medida	<i>En los procesos de selección de nuevo personal <b>en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir</b></i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje de personas del sexo infrarrepresentado a las que se les ha aplicado la medida.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir de la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas y los motivos que han impedido las incorporaciones.

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Realizar acciones concretas en selección y contratación que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades del sexo infrarrepresentado. (2.3)</i>
	Medida	<i>Para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida en idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado</i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje Nº y porcentaje de personas del sexo infrarrepresentado a las que se les ha aplicado la medida.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir de la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas y los motivos.

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos (2.4)</i>
	Medida	<i>Cambio en la nomenclatura de los puestos (teniendo en cuenta que el convenio aplicable todavía no lo contempla).</i>
	Indicadores:	Documento en el que se recoja la nueva denominación.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	2º trimestre del 2023
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	



## Clasificación Profesional

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. (3.1)</i>
	Medida	<i>Priorizar la contratación de víctimas de violencia de género.</i>
	Indicadores:	Nº de candidatas víctimas de violencia de género, nº de personas contratadas
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Se reflejará en un documento el número de mujeres candidatas víctimas de violencia de género, por año, y las acciones llevadas a cabo para priorizar su contratación o los motivos por los que no se han incorporado.

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Garantizar que las personas responsables de la organización adquieran y transmitan el valor de la igualdad (4.1)</i>
	Medida	<i>Acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad</i>
	Indicadores:	Descripción de las acciones de comunicación realizadas recogidas en un informe.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	1º Semestre de 2023
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no discriminatoria (4.2)</i>
	Medida	<i>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.</i>
	Indicadores:	Nº de revisiones de la descripción de puestos realizadas
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	3º Trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Garantizar que el ejercicio de los derechos conciliatorios no limita las promociones profesionales (4.3)</i>
	Medida	<i>En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos a los que optaría en caso de estar en activo.</i>
	Indicadores:	Nº de personas que se han acogido a medidas conciliatorias y se les ha aplicado la medida, desagregado por sexo.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
Observaciones	Se realizará un informe anual, en el que se describa la acción/es realizadas	

## Formación

Objetivo específico		<i>Incluir en las acciones formativas el lenguaje e imágenes neutras e inclusivas (5.1)</i>
Objetivo 5	Medida	<i>Desarrollo de contenidos formativos con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas</i>
	Indicadores:	Nº y descripción de las acciones formativas que se han revisado y adaptado
	Responsable	RRHH/ Proveedores de formación.
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Se recogerá las acciones realizadas en un informe. En el supuesto de coste añadido se reflejará en el informe.

Objetivo específico		<i>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a la formación a personas que han ejercido derechos de cuidado del lactante (5.2)</i>
Objetivo 5	Medida	<i>Derechos de acceso a la formación de las personas en situación de permisos de paternidad y maternidad.</i>
	Indicadores:	Nº y género de las personas acogidas a permisos por cuidado del lactante a las que le han aplicado la acción.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se reflejará en un informe la acción realizada, con la descripción de la acción y nº y género de las personas que se han beneficiado de la medida.

Objetivo específico		<i>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a todos los responsables (5.3)</i>
Objetivo 5	Medida	<i>Realización de sensibilización en igualdad para el personal directivo y mandos intermedios.</i>
	Indicadores:	Ficha en la que se recoja las acciones realizadas, nº de personas que han realizado la sensibilización por género y cargo, y firma de los asistentes.
	Responsable	RRHH/ Formación.
	Periodo de ejecución	1º Trimestre del 2023
	Coste	A determinar por el proveedor de formación.
	Observaciones	El coste de la acción se documentará en un informe que se anexará a la ficha de formación

Objetivo específico		<i>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla (5.4)</i>
Objetivo 5	Medida	<i>Realización de sensibilización en igualdad para la plantilla.</i>
	Indicadores:	Ficha en la que se recojan las acciones realizadas, nº de personas trabajadoras que la han realizado, desagregadas por sexo y firma de los asistentes.
	Responsable	RRHH/ Formación.
	Periodo de ejecución	4º Trimestre del 2023
	Coste	
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Garantizar la realización de las acciones formativas en horario laboral. Facilitar la formación a distancia para las personas acogidas a medidas de conciliación. ( 5.5)</i>
	Medida	<i>La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar en la medida de lo posible, la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.</i>
	Indicadores:	Nº y descripción de las acciones formativas a las que se les ha aplicado la medida
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Facilitar la asistencia a las acciones formativas de las personas trabajadoras con reducción de jornada (5.6)</i>
	Medida	<i>La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar en la medida de lo posible, la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.</i>
	Indicadores:	Nº y descripción de las acciones formativas a las que se les ha aplicado la medida
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

## Promoción Profesional

Objetivo específico		<i>Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción (6.1)</i>
Objetivo 6	Medida	<i>Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.</i>
	Indicadores:	Nº de personas y porcentaje desagregados por género a las que se les ha aplicado la medida.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Se reflejará en un documento anual.

Objetivo específico		<i>Realizar los procesos promocionales con criterios de género (6.2)</i>
Objetivo 6	Medida	<i>Realizar la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente mixtos.</i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje por género de los equipos responsables de la evaluación
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se reflejará en un documento la acción, razonando la composición de los equipos en el supuesto de no poder constituirse de forma paritaria.

## Condiciones de trabajo

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Detectar barreras que obstaculicen la igualdad de trato y de oportunidades en la carrera profesional de personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual (7.1)</i>
	Medida	<i>Análisis que permitan seguimiento para personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, ascenso, retribución y acceso a la formación.</i>
	Indicadores:	Documento reflejando la acción
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Informe anual.

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Garantizar que las parejas de hecho tengan los mismos derechos conciliatorios. (7.2)</i>
	Medida	<i>Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho</i>
	Indicadores:	Nº de personas que son pareja de hecho a las que se les ha aplicado la medida
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
Observaciones	Documentar la acción.	

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Documentar la normativa aplicable, los porcentajes de personas acogidas, procedimientos y procesos para acogerse a la reducción de jornada. (7.3)</i>
	Medida	<i>Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de reducción de jornada, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.</i>
	Indicadores:	El documento realizado
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	2º semestre del 2023
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Documentar las acciones de protección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres embarazadas (7.4)</i>
	Medida	<i>Crear documento con procedimiento para proteger a las mujeres embarazadas.</i>
	Indicadores:	Documento realizado
	Responsable	RRHH/ Servicio de prevención
	Periodo de ejecución	2º trimestre del 2022
	Coste	Horas internas.
Observaciones	En el caso de coste externo, se informará a la Comisión de Seguimiento.	



## Auditoria Salarial y retribución

Objetivo específico		<i>Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica (8.1)</i>
Objetivo 8	Medida	<i>Establecer y revisar periódicamente un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del género de las personas que los ocupan.</i>
	Indicadores:	Documento recogiendo la acción
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	La periodicidad de la elaboración del documento será anual

Objetivo específico		<i>Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica (8.1)</i>
Objetivo 8	Medida	<i>Realizar el registro retributivo con carácter anual, permitiendo obtener la trazabilidad y evolución de los datos.</i>
	Indicadores:	El registro realizado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Anual
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

## Conciliación

Objetivo 9	Objetivo específico	<i>Realizar estudios sobre mejora de las medidas de conciliación de la empresa y estudiar para su incorporación las propuestas por la plantilla. (9.1)</i>
	Medida	<i>Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.</i>
	Indicadores:	Estudio realizado, documentando la acción
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	2024
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

Objetivo 9	Objetivo específico	<i>Realizar acciones concretas de beneficio social que aumente la satisfacción de la plantilla (9.2)</i>
	Medida	<i>Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras</i>
	Indicadores:	Nº de descuentos y acuerdos alcanzados.
	Responsable	RRHH / Comisión de seguimiento
	Periodo de ejecución	2024
	Coste	Horas internas
Observaciones	Documento descriptivo de la acción	

Objetivo específico		<i>Mejorar distribución de las vacaciones de la plantilla (9.3)</i>
Objetivo 9	Medida	<i>Vacaciones por horas (horas de libre disposición).</i>
	Indicadores:	La implantación de la medida, nº de personas desagregadas por sexo a las que se les aplica.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	1º Trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción

Objetivo específico		<i>Realizar acciones concretas de beneficio social que aumente la satisfacción de la plantilla (9.2)</i>
Objetivo 9	Medida	<i>Actividades de participación de empleadas/os con sus familias, buscando el acercamiento del ámbito familiar al ámbito laboral. (día de empresa, concursos de dibujos, actividades en navidad...)</i>
	Indicadores:	Nº y descripción de las actividades de participación.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas/ coste de las actividades
	Observaciones	Documentar la acción.

Objetivo 9	Objetivo específico	Conocer las demandas del colectivo femenino en materia de conciliación. (9.3)
	Medida	<i>Reunión con el personal femenino para analizar posibles necesidades del dicho colectivo</i>
	Indicadores:	Documentar la acción
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	2º semestre 2023
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

### Infrarrepresentación Femenina

Objetivo 10	Objetivo específico	Asegurar que mujeres y hombres estén representados de forma equilibrada en los comités y comisiones. (10.1)
	Medida	<i>Se procurará una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales, observando siempre los principios de profesionalidad y especialización de las personas integrantes.</i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje de mujeres y hombres en las distintas comisiones
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Documentar la acción cuando de produzcan modificaciones.

Objetivo específico		<i>Asegurar que mujeres y hombres estén representados de forma equilibrada en los comités y comisiones. (10.1)</i>
Objetivo 10	Medida	<i>Se procurará una presencia equilibrada en las listas para las próximas elecciones sindicales.</i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje de mujeres y hombres en las listas sindicales.
	Responsable	RRHH/ Comité de empresa.
	Periodo de ejecución	Cuando se hayan elecciones sindicales.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

### Retribución

Objetivo específico		<i>Realizar estudios sobre el sistema retributivo de forma periódica ( 11.1)</i>
Objetivo 11	Medida	<i>Realizar un estudio de bandas salariales, de manera anual.</i>
	Indicadores:	Estudio realizado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

## Prevención del acoso por razón del sexo y acoso sexual

Objetivo específico		<i>Dar a conocer a la plantilla el protocolo que recoge el convenio (12.1)</i>
Objetivo 12	Medida	<i>Difundir/ publicar en el tablón de anuncios el protocolo que recoge el convenio.</i>
	Indicadores:	Fecha de la publicación.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Una vez registrado el plan de igualdad
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

Objetivo específico		<i>Elaborar un procedimiento específico de acoso sexual y por razón del sexo. (12.2)</i>
Objetivo 12	Medida	<i>Protocolo de acoso de acoso sexual y por razón del sexo, para aplicar en EMESA.</i>
	Indicadores:	El documento elaborado
	Responsable	RRHH/ Comisión de seguimiento
	Periodo de ejecución	A partir de la vigencia del plan
	Coste	Horas internas/ coste externo a determinar por la consultora/ servicio externo de prevención-
	Observaciones	

Objetivo específico		<i>Elaborar la declaración de principios de EMESA, relativas al acoso sexual y por razón del sexo en EMESA. (12.3)</i>
Objetivo 12	Medida	<i>Declaración de principios de EMESA relativa al acoso sexual y por razón del sexo.</i>
	Indicadores:	La declaración de principios realizada y comunicada a la plantilla
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir de la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

### **Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

Objetivo específico		<i>Relacionar los puestos exentos de riesgos en maternidad y lactancia.(13.1)</i>
Objetivo 13	Medida	<i>Listado de puestos exentos de riesgos en maternidad y lactancia</i>
	Indicadores:	Nº y detalle de los puestos exentos de este tipo de riesgos
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	2º Semestre 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción.

Objetivo 13	Objetivo específico	<i>Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género (13.2)</i>
	Medida	<i>Evaluación de riesgos psicosociales</i>
	Indicadores:	La evaluación realizada
	Responsable	RRHH/ Servicio de prevención de riesgos
	Periodo de ejecución	2ª semestre 2023
	Coste	Horas internas/ horas del servicio de prevención (por determinar)
Observaciones		

Objetivo 13	Objetivo específico	<i>Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género (13.3)</i>
	Medida	<i>Consultas al servicio de prevención para valoración de puestos con perspectiva de género</i>
	Indicadores:	Nº de puestos consultados/nº de puestos modificados
	Responsable	RRHH/ Servicio de prevención
	Periodo de ejecución	2º trimestre del 2023
	Coste	Horas internas/ horas facturadas por el servicio de prevención ( a determinar)
Observaciones		



## Violencia de género

Objetivo específico		<i>Establecer de forma clara los procesos de cómo, y a dónde acudir en supuestos de violencia de género. (14.1)</i>
Objetivo 14	Medida	<i>Asesoría sobre dónde acudir.</i>
	Indicadores:	Documento de la acción.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	1º trimestre del 2023
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

Objetivo específico		<i>Conceder los permisos cuando sean necesario para las víctimas de violencia de género. (14.2)</i>
Objetivo 14	Medida	<i>Permiso para acudir a los centros de atención cuando sean necesario</i>
	Indicadores:	Nº de permisos solicitados y concedidos.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción

Objetivo 14	Objetivo específico	<i>Preservar el derecho a la intimidad de las víctimas de violencia de género. (14.3)</i>
	Medida	<i>Reforzar la protección de datos sobre todo de las personas que han sufrido violencia de género</i>
	Indicadores:	Documento de la acción.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La empresa cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con dos herramientas una, la ficha de seguimiento propuesta por el ministerio de Igualdad y otra, nuestra herramienta de gestión de medidas en la cual iremos aportando los resultados del seguimiento individual.

Con la siguiente ficha podremos realizar el seguimiento individual de cada una de las medidas viendo la realidad de la implantación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Finalizada <input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso Adecuación de los recursos	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

Así mismo, para poder llevar a cabo esta labor la comisión de igualdad ha decidido continuar con las funciones y ser, esta misma comisión, la que desarrolle el seguimiento y evaluación del plan de igualdad. No obstante, se tendrá en cuenta cualquier aportación que las personas de la empresa quisieran hacer a través de correo electrónico.

### **5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

En EMESA tras la implantación del plan de igualdad y de trabajar el tema de igualdad internamente en la comisión de la igualdad, estamos muy satisfechos por cuanto en nuestro primer plan de igualdad hemos adoptado medidas en todas las áreas y en conjunto suponen 41 medidas.

En EMESA no hemos encontrado dificultades significativas si bien es cierto que como durante la vigencia del plan, se va a producir un cambio en la composición del comité de empresa, y considerando al plan de igualdad un documento vivo, es posible que se considere conveniente el adoptar alguna medida complementaria.

En el supuesto de que surja esta necesidad mantendremos las reuniones que sean necesarias, levantando acta de cada una de ella y documentando debidamente las acciones.

### **5.2. RECOMENDACIONES DE MEJORA**

La elaboración del plan nos ha permitido hacer un análisis de la distribución por género de las distintas áreas de la empresa y un estudio complementario del convenio susceptible de aplicación ( siderometalurgia de la provincia de Zaragoza,) en el que se muestra al sector como un sector masculinizado( la presencia de la mujer se sitúa en torno a un 13/14% ) y el que reconoce que las empresas a las que se aplica deben de realizar un mayor esfuerzo que las de otros sectores menos estereotipados y donde es menos evidente la dificultad de captar y fidelizar perfiles femeninos.

Es por ello por lo que queremos llegar un poco más y nos planteamos como resultado final de la implantación (después de estos 4 años de vigencia del plan) conseguir el distintivo de Igualdad o implantar la norma de la gestión en la conciliación efr gestionada por la Fundación Mas Familia.

Estas acciones las pospondremos una vez implantado el plan, como objetivo estratégico del departamento de RRHH, así como de objetivo de empresa para la satisfacción del empleado.

Toda la Comisión de Igualdad se compromete al cumplimiento del Plan a través de esta evaluación y seguimiento.

## **6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN**

EMESA procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicación a la plantilla, se procederá al registro de esta en el Órgano correspondiente.

En el caso de producirse cualquier tipo de discrepancia que pueda producir un bloqueo en el proceso de aplicación, modificación, seguimiento y evaluación del plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá someter la solución del conflicto al servicio de Mediación y Arbitraje, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.