

PLAN DE IGUALDAD 2026 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	6
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	8
3.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	9
3.1.	PLANIFICACIÓN	9
3.2.	RECOGIDA DE INFORMACIÓN	10
3.3.	ASPECTOS PARA ANALIZAR	10
3.4.	RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
4.	PLAN DE IGUALDAD	13
4.1.	MEDIDAS A IMPLANTAR	14
4.1.1.	Condiciones Generales	14
4.1.2.	Proceso de selección y contratación	15
4.1.3.	Clasificación profesional	17
4.1.4.	Promoción profesional	19
4.1.5.	Condiciones de trabajo, auditoría salarial	20
4.1.6.	Retribuciones	21
4.1.7.	Formación	21
4.1.8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	22
4.1.9.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	23
4.1.10.	Infrarrepresentación femenina	24
4.1.11.	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	25
4.1.12.	Violencia de género	26

4.2.	PLAN DE ACCIÓN	27
4.3.	EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS.....	39
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	55
6.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	57

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 m² de los cuales hay 18.000 m² contruidos, 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 y certificada en la actualidad, por TÜV Rheiland Ibérica Inspection, sistema de gestión ambiental, orientada a la protección ambiental y el desarrollo sostenible, factores clave para la compañía.

En el año 2021 obtiene la certificación ISO 45001:2018 emitida y certificada en la actualidad por TÜV Rheiland Ibérica Inspection, relativa al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, orientada a la prevención de riesgos laborales, la mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de las personas trabajadoras, factores clave para la organización.

En el año 2023, se obtiene la certificación ISO 3834-2:2021 emitida por LRQA Inspection Iberia, con el objetivo de garantizar el control de los procesos de soldeo, la competencia del personal implicado y la calidad final de los productos fabricados.

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 Comisión de Igualdad se configura como el órgano paritario responsable de la negociación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Estampaciones Metálicas Épila S.A., garantizando la participación equilibrada de la representación empresarial y de la representación legal de las personas trabajadoras.

La composición de la Comisión de nuevo será paritaria, contando con representantes de la empresa y representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

Con el objeto de asegurar la operatividad y eficacia en los trabajos de actualización del diagnóstico y negociación del Plan de Igualdad renovado, la Comisión estará compuesta por los mismos integrantes de la comisión anterior, tres personas en representación de la parte social y tres personas en representación de la empresa, respetando en todo caso los criterios de legitimación y representación establecidos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La constitución y composición de la misma quedará reflejada en la correspondiente acta de constitución, levantada al inicio del proceso de renovación del Plan de Igualdad, dejando constancia de la experiencia previa de la Comisión constituida en fecha 26 de febrero de 2026.

La Comisión de Igualdad se concibe como un espacio estable de diálogo y negociación, en el que sus integrantes mantienen una comunicación fluida y colaborativa, con el objetivo de alcanzar acuerdos consensuados que permitan avanzar de forma efectiva en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- a) Evaluar el grado de cumplimiento y los resultados del Plan de Igualdad anterior, a partir de los informes de seguimiento y de la información disponible.
- b) Negociar y elaborar el diagnóstico actualizado de situación, así como negociar las medidas que integrarán el Plan de Igualdad renovado.
- c) Elaborar el informe de resultados del diagnóstico, identificando fortalezas, áreas de mejora y posibles situaciones de desigualdad.

d) Identificar y priorizar las medidas a implantar, definiendo su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas u órganos responsables y el correspondiente cronograma de actuaciones.

e) Impulsar y supervisar la implantación efectiva del Plan de Igualdad en la empresa.

f) Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

g) Cualesquiera otras funciones que le atribuya la normativa vigente, el convenio colectivo de aplicación o las que acuerde la propia Comisión, incluida la tramitación del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Asimismo, corresponderá a la Comisión de Igualdad el impulso de las acciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla, tanto en la fase inicial de renovación del plan como a lo largo de su vigencia.

La Comisión de Igualdad podrá dotarse de un reglamento interno de funcionamiento, que regule aspectos como la convocatoria de reuniones, el régimen de adopción de acuerdos, la periodicidad de las mismas y los mecanismos de seguimiento.

Con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos y medidas previstas, la Comisión realizará un seguimiento continuo de las actuaciones desarrolladas. La Comisión se reunirá periódicamente durante la fase de diagnóstico y negociación del Plan de Igualdad y, una vez implantado, con una periodicidad al menos semestral, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que resulten necesarias.

1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad están dirigidas al conjunto de la plantilla de EMESA, con independencia de su sexo, al objeto de garantizar la integración efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, el Plan adopta un enfoque transversal, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas, procesos y niveles organizativos de la empresa.

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado y sistemático de medidas, orientadas a alcanzar los objetivos definidos en el mismo. Su alcance es global, extendiéndose no solo a las personas trabajadoras de EMESA, sino también, en la medida de lo posible, a las relaciones de la empresa con su entorno y con la sociedad en general.

La vigencia del Plan se establece en un periodo de cuatro años desde la fecha de su aprobación. Para cada una de las medidas se ha fijado un calendario de ejecución, que podrá ser objeto de revisión en función de posibles cambios normativos, organizativos o de contexto. Aquellas medidas cuyo carácter sea permanente mantendrán su aplicación durante toda la vigencia del Plan.

Asimismo, durante el periodo de vigencia, podrán incorporarse nuevas actuaciones no previstas inicialmente, cuando se detecten necesidades, oportunidades de mejora o cambios relevantes que contribuyan a reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades.

1.4. NORMATIVA LEGAL

En Estampaciones Metálicas Épila, S.A. (en adelante, EMESA) existe un firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad, se toma como referencia el marco normativo aplicable en materia de igualdad, así como los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En concreto, el Plan se elabora conforme a la siguiente normativa:

Normativa internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 3 y 5).
- Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Normativa europea:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

Normativa española:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre 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.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito 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 y principio de igualdad:

Todas las personas que participen en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad guardarán la más estricta confidencialidad respecto de la información y los datos a los que pudieran tener acceso, garantizando en todo momento su adecuado tratamiento conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en EMESA, integrándose como eje transversal en la estrategia de la empresa.

Este principio se encuentra reconocido en el ámbito internacional, europeo y nacional. En el marco de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres se configura como un objetivo esencial desde el Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1997), que establece su carácter transversal en todas las políticas y actuaciones de los Estados miembros.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 reconoce en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2 establece la obligación de promover las condiciones necesarias para que dicha igualdad sea real y efectiva.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refuerza este marco normativo, estableciendo la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En este sentido, el presente Plan de Igualdad de EMESA da cumplimiento a lo dispuesto en dicha normativa, habiendo sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras conforme a la legislación vigente.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En Estampaciones Metálicas Épila S.A. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial debe estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad actual. En este sentido, reafirmamos nuestro firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Tras la implantación y desarrollo de nuestro primer Plan de Igualdad, y antes de finalizar su vigencia, la empresa aborda ahora la renovación del Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la normativa que la desarrolla. Esta renovación se fundamenta en la evaluación de las medidas aplicadas y en la voluntad de seguir avanzando hacia una organización más justa, inclusiva y equitativa.

Con fecha 26 de febrero de 2026 se constituyó nuevamente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, integrada por representantes de la dirección de Estampaciones Metálicas Épila S.A. y de la representación legal de las personas trabajadoras. Desde la experiencia compartida en el plan anterior, dicha comisión trabajará de forma conjunta en la actualización del diagnóstico de situación, el diseño de nuevas medidas o la mejora de las existentes, así como en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad renovado.

Entendemos este proceso como una herramienta de mejora continua de nuestro sistema de gestión, que contribuye positivamente al clima laboral, a la organización interna y a las relaciones profesionales, y que refuerza nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial.

Por ello, animamos a toda la plantilla a participar de forma activa en el proceso de renovación del Plan de Igualdad, aportando sugerencias y propuestas a través del buzón habilitado en fábrica, del correo electrónico de Recursos Humanos (emesa.rrhh@saveragroup.com) o mediante la representación legal de las personas trabajadoras.

Para hacer efectivos los compromisos asumidos, Estampaciones Metálicas Épila S.A. se compromete a destinar los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para el adecuado desarrollo del Plan de Igualdad, garantizando la negociación, la ejecución de las medidas acordadas y su evaluación periódica.

En Épila, a 24 de abril de 2026

D. David Guillén Martínez

Director Gerente

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico de igualdad constituye la fase previa y esencial para la elaboración del presente Plan de Igualdad, permitiendo conocer la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Su finalidad es identificar posibles desigualdades, áreas de mejora y necesidades específicas, a partir de un análisis objetivo de la realidad de EMESA. Para ello, se ha llevado a cabo un proceso sistemático de recopilación y análisis de información cuantitativa y cualitativa, incluyendo datos desagregados por sexo, lo que ha permitido realizar una evaluación rigurosa y fundamentada.

Este diagnóstico proporciona una visión global de la situación de partida de la empresa, sirviendo de base para la definición de las medidas y acciones incluidas en el Plan de Igualdad, orientadas a corregir las posibles desigualdades detectadas y a reforzar la igualdad efectiva.

A continuación, se detallan las distintas fases del proceso de diagnóstico, así como los ámbitos de análisis considerados y los principales resultados obtenidos.

3.1. PLANIFICACIÓN

EMESA, en su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ha impulsado la elaboración del presente diagnóstico como fase previa para el diseño del Plan de Igualdad.

La planificación del diagnóstico se ha llevado a cabo conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente, definiendo las fases de trabajo, los ámbitos de análisis y las herramientas necesarias para la recogida y tratamiento de la información. Todo ello con el objetivo de garantizar un proceso riguroso, sistemático y ajustado a la realidad de la empresa.

El diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de datos correspondientes a 2025, permitiendo así disponer de una visión actualizada de la situación de EMESA en materia de igualdad.

Este proceso de planificación ha permitido estructurar el análisis en los distintos ámbitos establecidos legalmente, que se desarrollan a continuación, y definir las bases para la posterior elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, cuya vigencia se establece en cuatro años.

3.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la elaboración del diagnóstico se ha partido de un análisis cuantitativo, basado en los datos obtenidos de las bases de datos internas de la empresa, garantizando en todo momento su tratamiento de forma desagregada por sexo.

Asimismo, se ha incorporado un análisis cualitativo, a través de la revisión de los principales procesos de gestión de personas en la organización (selección, promoción, formación, retribución, entre otros), con el objetivo de identificar posibles desigualdades o sesgos de género desde su origen.

La combinación de ambas perspectivas ha permitido obtener una visión completa y rigurosa de la situación de EMESA, facilitando la identificación de áreas de mejora y la definición de medidas adecuadas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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 su artículo 6 que se considerará la existencia de brecha salarial de género cuando, en un mismo puesto, grupo, categoría o cualquier otra agrupación establecida en la empresa, la diferencia entre la media de las retribuciones de mujeres y hombres sea superior al 25%.

La auditoría retributiva se ha realizado diferenciando entre puestos de oficinas y puestos de producción, y tomando como base un sistema de valoración de puestos que tiene en cuenta factores como conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo. De este modo, se ha podido comparar la retribución teórica asociada a la valoración de cada puesto con la retribución media real de las personas que lo ocupan.

Puestos de oficina

Del análisis realizado se observa, con carácter general, una adecuada proporcionalidad entre la valoración de los puestos y su retribución asociada, existiendo coherencia entre el salario teórico y el salario medio real, si bien dicha relación no es estrictamente lineal en los puestos de mayor valoración

No obstante, se identifican desviaciones significativas en determinados puestos concretos, principalmente explicadas por circunstancias individuales o por la evolución organizativa:

- Director de calidad: desviación al alza derivada de la asunción simultánea de funciones de Dirección técnica.
- Business Developer: retribución superior asociada a una doble responsabilidad (desarrollo de proyectos especiales y captación de nuevos clientes).
- Dirección comercial: retribución ligeramente por debajo de la curva esperada, previéndose revisión de condiciones.
- Técnico de RRHH: coexistencia de distintas personas con diferente nivel de dedicación dentro del mismo puesto, lo que genera dispersión retributiva, con previsión de revisión.

Realizado el análisis desagregado por género, no se identifican puestos en los que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres supere el 25%, por lo que no se evidencian situaciones de brecha salarial de género en los términos definidos por el Real Decreto 902/2020.

Puestos de producción

En los puestos de fábrica, el análisis refleja igualmente una adecuada alineación entre la valoración de los puestos y las retribuciones medias, detectándose dos tipologías de desviaciones:

- Retribuciones superiores al salario teórico, motivadas principalmente por la presencia de personas que provienen de puestos anteriores con mayor categoría.
- Retribuciones inferiores al salario teórico, asociadas a personas de reciente incorporación que aún no han alcanzado el nivel de competencia y experiencia requerido para el puesto.

Desde la perspectiva de género, el análisis evidencia un equilibrio en las retribuciones de hombres y mujeres en aquellos puestos con presencia de ambos sexos, no observándose diferencias superiores al 25%.

En aquellos puestos en los que únicamente existe presencia de uno de los sexos, no procede el análisis de brecha salarial, de acuerdo con la normativa vigente.

Conclusión

Tanto en los puestos de oficinas como en los de producción, se concluye que la mayoría de los puestos presentan retribuciones alineadas con su valoración, en muchos casos por encima de lo establecido en convenio, aplicándose criterios homogéneos tanto a hombres como a mujeres.

Las desviaciones identificadas responden a causas objetivas y justificadas (trayectorias profesionales, responsabilidades adicionales, nivel de experiencia o dedicación), no habiéndose detectado diferencias retributivas por razón de género que superen los umbrales legales.

Asimismo, la empresa mantiene su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, adoptando en su caso las medidas correctoras necesarias para garantizar la equidad retributiva.

Se aporta un análisis más detallado en el Informe de Auditoría Retributiva anexo al Plan de Igualdad.

4. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de EMESA constituye un conjunto ordenado y coherente de objetivos, medidas y acciones, dirigidas a avanzar de manera progresiva en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El presente Plan define los objetivos a alcanzar, así como las estrategias y actuaciones necesarias para su consecución, incorporando igualmente mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan valorar su grado de cumplimiento y eficacia.

Con carácter general, los objetivos del Plan son los siguientes:

- Garantizar procesos de selección y acceso al empleo basados en el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Asegurar la objetividad y equidad en los sistemas de clasificación profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar condiciones de trabajo libres de sesgos y discriminación por razón de sexo.

- Promover la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir cualquier forma de discriminación laboral por razón de sexo.

Estos objetivos se concretan en medidas específicas, diseñadas a partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación, y alineadas con los ámbitos de actuación establecidos en la normativa vigente.

EMESA manifiesta su firme compromiso con la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, asumiendo la responsabilidad de aplicar las medidas previstas con la debida diligencia, con el objetivo de garantizar un entorno laboral igualitario, inclusivo y libre de discriminación.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, el Plan ha sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, y su gestión, seguimiento y evaluación corresponderá a la Comisión de Igualdad, constituida de forma paritaria entre la representación de la empresa y la parte social.

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 ponen de manifiesto que EMESA dispone de canales y herramientas de comunicación interna y externa consolidados, que permiten una adecuada transmisión de la información en la organización.

En este sentido:

- La comunicación interna entre departamentos se realiza fundamentalmente a través del correo electrónico corporativo, siendo el canal habitual de relación entre las distintas áreas y la herramienta Microsoft Teams.
- La información dirigida al conjunto de la plantilla se difunde mediante el tablón de anuncios, en el que se publican contenidos de diversa naturaleza (información organizativa, indicadores, prevención de riesgos, comunicaciones del comité de empresa, entre otros).
- Asimismo, el Portal del Empleado constituye una herramienta clave de comunicación y gestión, permitiendo la interacción entre el departamento de Recursos Humanos y las personas trabajadoras (gestión de solicitudes, consulta de nóminas y datos personales, así como acceso a avisos y comunicaciones corporativas).

- En cuanto a la comunicación externa, esta se realiza principalmente a través de correo electrónico, Microsoft Teams y teléfono, disponiendo además la empresa de una página web corporativa con contenido neutro y lenguaje adecuado.

Del análisis realizado no se han detectado incidencias relevantes en materia de igualdad en este ámbito, si bien se continuará garantizando el uso de un lenguaje respetuoso, inclusivo y no discriminatorio en todas las comunicaciones de la empresa. Además, se promoverá la revisión periódica de los canales de comunicación para asegurar su adecuación a los principios de igualdad.

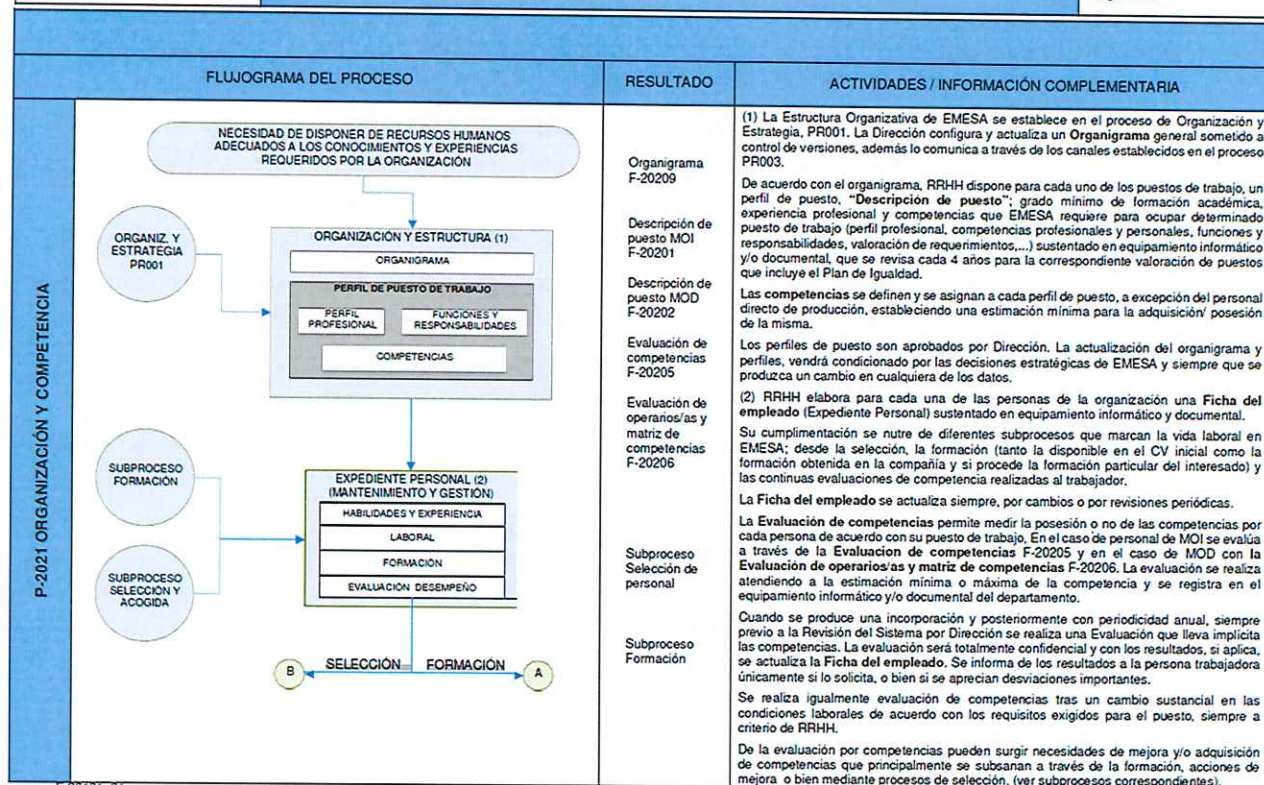
4.1.2. Proceso de selección y contratación

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área evidencian que EMESA dispone de un proceso de selección y contratación estructurado y consolidado, que se ha mantenido vigente desde la implantación del Plan de Igualdad anterior. El Departamento de Recursos Humanos cuenta con descripciones de puesto para cada posición, en las que se definen los requisitos mínimos de formación, experiencia profesional y competencias necesarias. Estas fichas son revisadas periódicamente, con una frecuencia mínima trianual, y cuentan con el correspondiente soporte documental e informático. La aprobación de los perfiles de puesto corresponde a la Dirección de la empresa.

Asimismo, el proceso ha sido objeto de revisión desde la perspectiva de género en el marco del presente diagnóstico, constatándose que el sistema actual garantiza la objetividad en la definición de los perfiles y en los criterios de selección, favoreciendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

No se han detectado incidencias relevantes en este ámbito, si bien se mantendrá el seguimiento del proceso durante la vigencia del Plan, con el fin de asegurar la continuidad de estos principios y detectar posibles áreas de mejora.

A continuación, se incorpora el mapa de procesos relativo a la selección e incorporación, en el que se detallan las distintas fases del proceso:



Del análisis cuantitativo relacionado con la composición de la plantilla y los movimientos de personal, se obtienen las siguientes conclusiones:

La plantilla de EMESA presenta una mayor presencia masculina, en coherencia con las características del sector industrial en el que opera la empresa. No obstante, se observa una evolución positiva en la representación femenina, que alcanza aproximadamente el 31 % en los últimos ejercicios (2023–2025), mejorando los resultados del Plan de Igualdad anterior, aunque todavía por debajo del criterio de presencia equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

En relación con los procesos de selección y contratación, los datos de incorporaciones muestran una distribución próxima al equilibrio (46,32 % mujeres frente a 53,68 % hombres), situándose la representación femenina en las nuevas incorporaciones por encima de su peso en la plantilla total, lo que evidencia una evolución favorable en el acceso al empleo.

Por lo que respecta a los ceses, se aprecia una distribución proporcional a la composición de la plantilla, sin que se identifiquen desequilibrios significativos por razón de sexo. Asimismo, los datos no evidencian diferencias relevantes en los procesos de desvinculación, observándose un comportamiento equilibrado en términos de estabilidad en el empleo.

En conjunto, el análisis realizado confirma que los procesos de selección, contratación y desvinculación en EMESA se desarrollan con carácter general conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, y con el objetivo de continuar avanzando en la mejora de la presencia femenina, especialmente en aquellos ámbitos en los que se encuentra infrarrepresentada, se establecen las siguientes medidas:

- Mantener en el Manual de Acogida un apartado específico relativo a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando que las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio el compromiso de la empresa en esta materia.
- En los procesos de selección, contratación o cambio de modalidad contractual, y en condiciones de igualdad de idoneidad, mérito y capacidad, se continuará teniendo en cuenta la preferencia de incorporación de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto a cubrir.
- Realizar un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla desagregada por sexo, con el fin de evaluar el impacto de las medidas adoptadas y detectar posibles desequilibrios.

4.1.3. Clasificación profesional

Del análisis realizado en el ámbito de la clasificación profesional, a partir de la información cuantitativa y cualitativa disponible, se obtienen las siguientes conclusiones:

- En el marco de la auditoría retributiva, EMESA ha revisado la evaluación de puestos de trabajo, manteniendo el sistema ya implantado en el plan anterior. Esta evaluación se basa en una valoración global de los factores que concurren en cada puesto (funciones, responsabilidades, condiciones, etc.), permitiendo la asignación de una puntuación objetiva y garantizando la coherencia interna del sistema. Los detalles del proceso se recogen en el correspondiente informe de auditoría retributiva.
- En cuanto a la estructura organizativa, se identifican tres niveles de responsabilidad: Dirección, Mandos Intermedios y Jefaturas de equipo/supervisión.
- En el nivel de Dirección, la existencia de un único puesto no permite realizar un análisis comparativo desde la perspectiva de género.
- En los niveles de Mandos Intermedios y Jefaturas de equipo, se observa una mayor presencia masculina, situándose la representación femenina en el 14,29 % y el 33 %, respectivamente. En términos globales, las mujeres representan el 21,43 % de los puestos de responsabilidad, frente al 78,57 % de los hombres.
- Esta situación refleja una infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor responsabilidad, aunque en línea con la composición general de la plantilla y con las características del sector de actividad.

No obstante, se constatan avances en la presencia de mujeres en determinados niveles, especialmente en las jefaturas de equipo, lo que pone de manifiesto una evolución progresiva en este ámbito.

En conjunto, el sistema de clasificación profesional y evaluación de puestos implantado en EMESA garantiza criterios objetivos y homogéneos. Si bien con el objetivo de continuar

avanzando en la igualdad de oportunidades, especialmente en el acceso a puestos de responsabilidad, se establecen las siguientes medidas:

- Impulsar acciones de comunicación interna dirigidas a dar a conocer el Plan de Igualdad, especialmente entre los niveles de responsabilidad, así como a facilitar su conocimiento a las nuevas incorporaciones.
- En los procesos de promoción interna y cobertura de puestos de responsabilidad, y en condiciones de igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, se tendrá en cuenta la candidatura de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en el nivel o puesto a cubrir.

Asimismo, del análisis de la distribución de la plantilla por departamentos y puestos, se constata la existencia de una segregación horizontal, observándose una presencia desigual de mujeres y hombres en las distintas áreas de la organización.

En concreto:

- Existen departamentos con alta concentración masculina, principalmente en las áreas productivas, de mantenimiento, ingeniería y operaciones de fábrica.
- Por otro lado, se identifican áreas con mayor presencia femenina, fundamentalmente vinculadas a funciones administrativas, de gestión, recursos humanos o finanzas.
- Asimismo, se observan algunos departamentos en situación de equilibrio, si bien en determinados casos su reducido tamaño limita la significatividad del análisis.

Esta distribución responde, en gran medida, a las características del sector siderometalúrgico, tradicionalmente masculinizado, así como a factores externos como los itinerarios formativos y profesionales. En este sentido, no se identifican indicios de discriminación directa en la empresa, sino una reproducción de tendencias estructurales del mercado de trabajo.

No obstante, el análisis pone de manifiesto la conveniencia de continuar impulsando actuaciones orientadas a favorecer una mayor diversidad en los distintos departamentos, promoviendo el acceso de mujeres y hombres a puestos en los que se encuentren infrarrepresentados, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En este marco, se establecen las siguientes medidas:

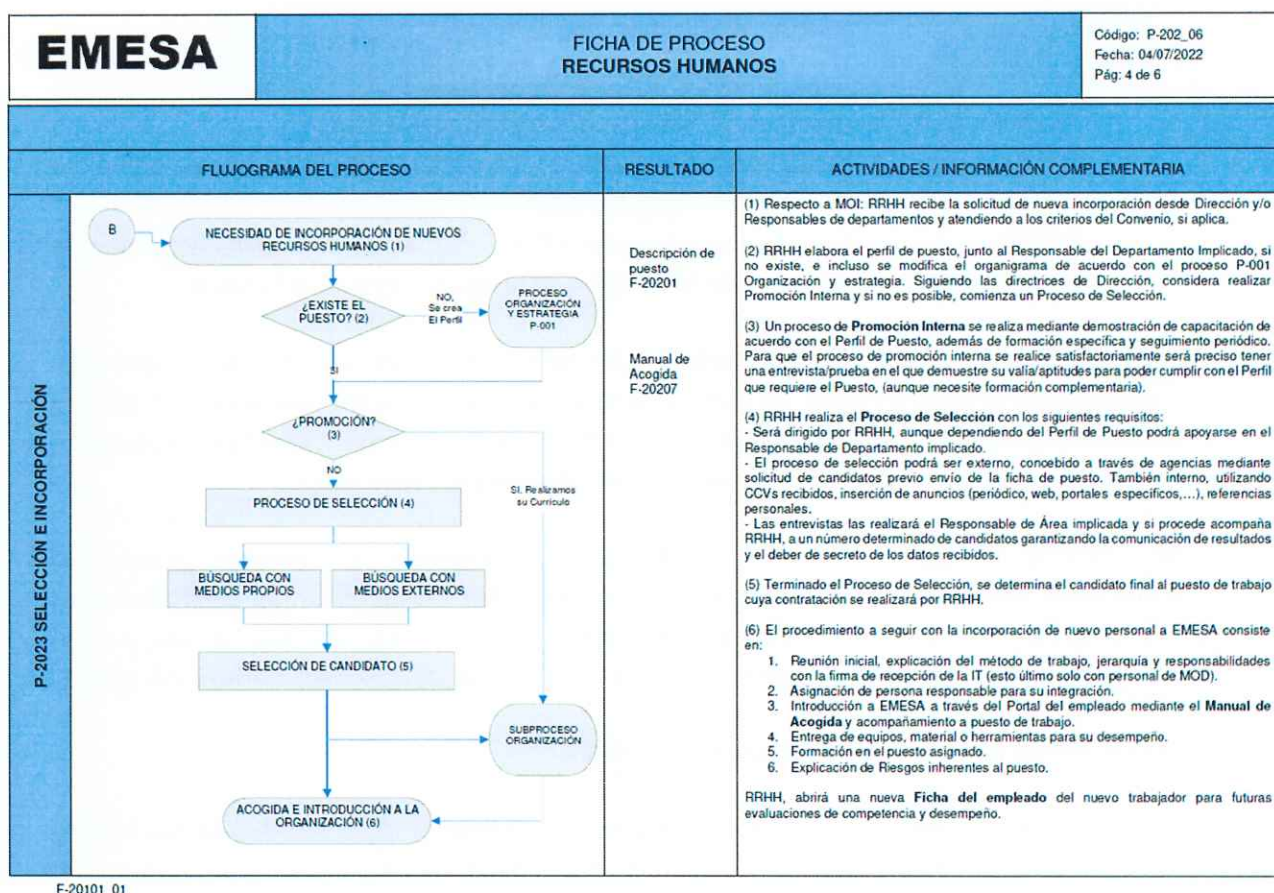
- Difundir de manera transparente las vacantes internas y oportunidades de movilidad y promoción, fomentando la presentación de candidaturas de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en cada área.
- Garantizar que, en situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, las personas trabajadoras puedan participar en procesos de promoción y cobertura de vacantes en igualdad de condiciones que si estuvieran en activo.

4.1.4. Promoción profesional

EMESA dispone de un proceso establecido para la gestión de las promociones profesionales, que se mantiene vigente durante la renovación del Plan de Igualdad y que prioriza la cobertura de vacantes mediante promoción interna.

El procedimiento se basa en la adecuación de las personas candidatas al perfil del puesto, conforme a criterios de mérito, capacidad y formación, habiendo sido revisado desde la perspectiva de género sin detectarse barreras formales en su aplicación.

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



Del análisis de las promociones realizadas en los últimos ejercicios (2024–2025), se observa una mayor presencia masculina en términos absolutos, en línea con la composición general de la plantilla y la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles de responsabilidad. No obstante, se constata la existencia de promociones femeninas, lo que evidencia la aplicación de criterios objetivos en el proceso.

En conjunto, no se identifican indicios de discriminación en este ámbito, si bien se considera conveniente continuar realizando un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de

género, con el fin de favorecer un acceso progresivamente equilibrado a las oportunidades de desarrollo profesional.

En este marco, se establecen las siguientes medidas:

- Realizar un seguimiento periódico de las promociones profesionales (mejoras salariales y de nivel jerárquico), desagregadas por sexo, con el fin de identificar posibles desequilibrios y evaluar el impacto de las medidas adoptadas.
- Incluir al personal con jornada reducida en los procesos de promoción y en las oportunidades vinculadas a puestos de mayor visibilidad o responsabilidad, siempre que no afecte a la buena marcha del mismo ni a compañeros/as.

4.1.5. Condiciones de trabajo, auditoría salarial

Del análisis realizado en materia de condiciones de trabajo, a partir de la información cuantitativa y cualitativa disponible, se concluye que:

- La distribución de la jornada laboral y los horarios de trabajo se ajusta, con carácter general, a la composición de la plantilla, sin que se identifiquen desigualdades significativas por razón de sexo.
- La contratación a tiempo parcial tiene un carácter residual en la empresa, sin apreciarse diferencias relevantes entre mujeres y hombres.
- El ejercicio de los derechos de conciliación se produce de forma equilibrada en términos generales, si bien determinadas medidas, como la guarda legal, continúan siendo utilizadas en mayor medida por mujeres, en línea con las tendencias sociales.
- No se identifican indicios de discriminación en las condiciones laborales ni en el acceso a las distintas modalidades de jornada, contratación o permisos.

Por otra parte, EMESA ha realizado la auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, cuyos resultados se recogen en el correspondiente informe. Con carácter general, el sistema retributivo se basa en criterios objetivos vinculados a la clasificación profesional y a la valoración de puestos de trabajo.

En conjunto, el análisis no pone de manifiesto desigualdades relevantes por razón de sexo en este ámbito, si bien se considera conveniente mantener el seguimiento y continuar impulsando medidas que favorezcan la igualdad de trato y la corresponsabilidad.

En relación con las condiciones de trabajo, concretamente hablando del teletrabajo, dada la naturaleza productiva de la actividad de EMESA, no existe actualmente una política general implantada, si bien su aplicación se ha permitido de forma excepcional en determinados casos justificados. No obstante, se considera conveniente avanzar en la regulación de esta modalidad como herramienta de apoyo a la conciliación y a la igualdad de oportunidades.

- Se revisará y acordará el protocolo de aceptación de casos de teletrabajo.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Realizar un seguimiento periódico de las personas trabajadoras que se acojan a jornadas distintas a la habitual, reducciones de jornada, excedencias u otras medidas de conciliación, con el fin de verificar que el ejercicio de estos derechos no tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional, promoción, acceso a la formación o condiciones retributivas.
- 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.

4.1.6. Retribuciones

El análisis de las retribuciones en EMESA se ha realizado a partir de la distribución de la plantilla por bandas salariales, utilizando como referencia el salario bruto y conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

La información detallada y el análisis específico en materia retributiva se recogen en el informe de auditoría retributiva, elaborado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020.

Con carácter general, el sistema retributivo se basa en criterios objetivos vinculados a la clasificación profesional y a la valoración de los puestos de trabajo, no identificándose indicios de discriminación por razón de sexo.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establece la siguiente medida:

- Realizar el registro retributivo con carácter anual, permitiendo obtener la trazabilidad y evolución de los datos.

4.1.7. Formación

EMESA concede especial importancia a la formación de su plantilla, como herramienta clave para el desarrollo profesional y la mejora continua de las competencias. El sistema formativo incluye tanto acciones vinculadas directamente al puesto de trabajo como formación transversal en distintas materias.

El proceso formativo contempla la evaluación de la eficacia de la formación, especialmente en aquellas acciones de mayor relevancia, integrándose los resultados en el seguimiento individual de las personas trabajadoras.

Del análisis realizado se concluye que:

- La participación en las acciones formativas se distribuye de forma coherente con la composición de la plantilla y los distintos departamentos.
- No se identifican desequilibrios significativos ni indicios de discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación.
- La empresa promueve tanto formación técnica como transversal, favoreciendo el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

En conjunto, el sistema formativo contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades, si bien se considera conveniente continuar reforzando su papel como herramienta de sensibilización y avance en materia de igualdad.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Mantener el uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en los contenidos formativos internos y externos.
- Garantizar el derecho de acceso a la formación de las personas en situación de permisos por nacimiento, cuidado de menores u otros permisos legalmente reconocidos.
- Incluir acciones periódicas de sensibilización en igualdad dirigidas a toda la plantilla, adaptadas a los distintos perfiles profesionales y áreas funcionales.
- La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada u otras medidas de conciliación, en horario laboral, facilitando modalidades mixtas (presencial/online) siempre que sea posible.

4.1.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Del análisis realizado en este ámbito, se concluye que EMESA dispone de los protocolos obligatorios en materia de prevención y actuación frente al acoso, elaborados y aplicados conforme a la normativa vigente, garantizando un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación.

En concreto, la empresa cuenta con:

- Un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, integrado en el marco del Plan de Igualdad.
- Un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

Dichos protocolos recogen los principios de confidencialidad, respeto, imparcialidad y protección de las personas afectadas, así como los procedimientos de denuncia, investigación y resolución, encontrándose a disposición de la plantilla a través de los canales habituales de comunicación interna.

En conjunto, el análisis pone de manifiesto la existencia de un marco adecuado para la prevención y actuación frente a estas conductas, considerándose conveniente reforzar su conocimiento y seguimiento durante la vigencia del Plan.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Realizar un seguimiento periódico de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a la violencia y discriminación hacia las personas LGTBI+, con el fin de garantizar su correcta aplicación, conocimiento por parte de la plantilla y adecuación a la normativa vigente.
- Tener a disposición de la plantilla información sobre la existencia, contenido básico y canales de actuación de los protocolos de prevención del acoso y de protección frente a la discriminación, incluyendo el protocolo LGTBI+, utilizando los canales habituales de comunicación interna.

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 concluye que EMESA facilita el ejercicio de estos derechos de conciliación, adaptando las medidas existentes a las necesidades de la plantilla y a la organización del trabajo.

En este sentido, se extraen las siguientes conclusiones:

- El personal de oficinas dispone de un sistema de flexibilidad horaria, mientras que el personal de producción trabaja en régimen de turnos, existiendo mecanismos como el turno central para atender situaciones excepcionales.
- La empresa cuenta con una bolsa de horas que permite la adaptación del tiempo de trabajo a necesidades personales.
- El calendario laboral incorpora horas de libre disposición, y se atienden solicitudes de cambios de turno o adaptaciones cuando resultan organizativamente viables.

En conjunto, las medidas existentes permiten favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, sin que se hayan identificado obstáculos relevantes para su utilización por mujeres y hombres, si bien se considera conveniente continuar reforzando su uso y su adecuación a las necesidades de la plantilla.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Continuar con el Reconocimiento (por ejemplo, con cheques regalos en amazon,) a la mejor idea de mejora, conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.
- Garantizar que las solicitudes de cambios de turno, turnos fijos o adaptaciones puntuales de la jornada por motivos de conciliación sean valoradas bajo criterios objetivos y organizativos, asegurando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Permitir la adaptación de la jornada de forma puntual, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes.

- Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.
- Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.
- Promover más 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...)
- Permiso no retribuido para acompañar a hijos e hijas menores de 12 años a reuniones tutorías, o eventos escolares.

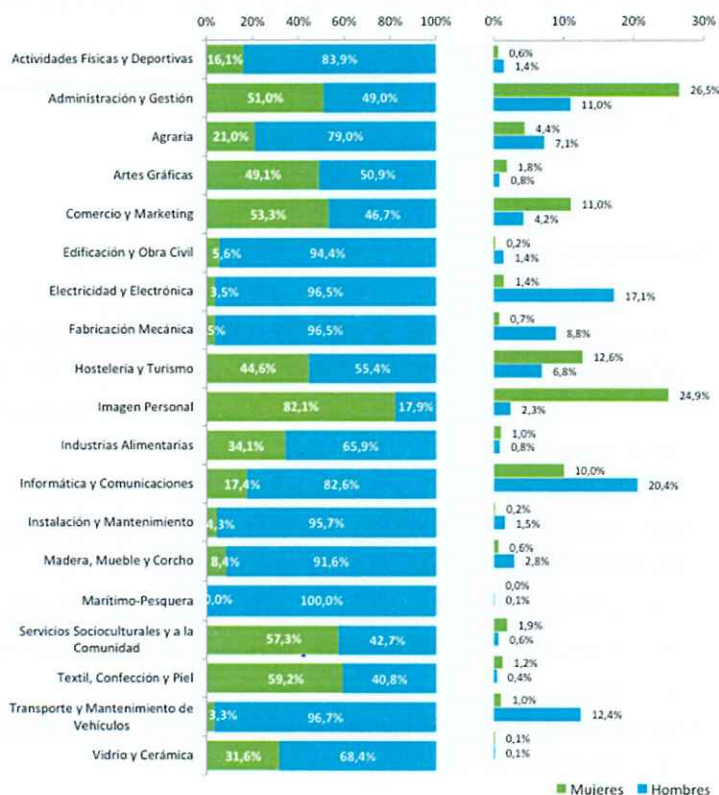
4.1.10. Infrarrepresentación femenina

En relación con la infrarrepresentación femenina, el análisis realizado pone de manifiesto la existencia de una menor presencia de mujeres en determinados ámbitos de la empresa, especialmente en los niveles de responsabilidad y en aquellas áreas funcionales vinculadas a la actividad productiva. En este sentido:

- En los puestos de responsabilidad, las mujeres representan el 27,59 % del total, lo que evidencia una infrarrepresentación femenina en estos niveles.
- Se observa asimismo una distribución desigual por áreas, con mayor presencia masculina en los puestos productivos, de mantenimiento e ingeniería, en línea con la estructura general del sector.
- En el comité de empresa se aprecia igualmente una menor representación femenina, con 4 mujeres frente a 9 hombres.

Esta situación responde, en gran medida, a factores estructurales propios del sector del metal, tradicionalmente masculinizado, así como a la influencia de los itinerarios formativos y profesionales, en los que persiste una menor presencia femenina en las especialidades técnicas e industriales.

Porcentaje y distribución del alumnado matriculado en FP Grado Básico por sexo y familia profesional . Curso 2023-2024



No obstante, y siendo conscientes de estas limitaciones, se considera necesario continuar avanzando hacia el cumplimiento del principio de presencia equilibrada recogido en la Ley Orgánica 3/2007, que establece como objetivo una distribución entre el 40% y el 60% por sexo.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establece la siguiente medida:

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

4.1.11. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Se concluye que la prevención de riesgos laborales en EMESA incorpora la consideración de que la salud de las personas trabajadoras puede verse influida tanto por factores biológicos como

por factores sociales y organizativos, lo que hace necesaria la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva.

En este sentido:

- La incorporación de la perspectiva de género permite identificar posibles diferencias en la exposición a riesgos derivados de las condiciones de trabajo, la organización del tiempo, los turnos o las tareas asignadas.
- Se presta especial atención a situaciones específicas como el embarazo, la maternidad y la lactancia, garantizando la adecuada protección de la salud sin generar situaciones de discriminación.
- La prevención de riesgos laborales se concibe como un elemento integrado en la gestión habitual de la empresa, orientado a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable e incluso para toda la plantilla.

En conjunto, el sistema de prevención resulta adecuado, si bien se considera conveniente reforzar la integración de la perspectiva de género en su aplicación y seguimiento.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta la perspectiva de género, considerando posibles diferencias en la exposición a riesgos, la organización del trabajo, los turnos, así como las condiciones personales y profesionales de la plantilla, en coordinación con el servicio de prevención.
- Mantener actualizado un listado de puestos y tareas compatibles con situaciones de embarazo y lactancia, así como los procedimientos de adaptación o cambio de puesto cuando resulte necesario, garantizando la protección de la salud sin generar situaciones de discriminación.

4.1.12. Violencia de género

En relación con la violencia de género, el análisis realizado pone de manifiesto el compromiso de EMESA con la prevención, atención y protección frente a este tipo de situaciones, en coherencia con la normativa vigente.

La violencia de género constituye una manifestación de desigualdad estructural que puede afectar al ámbito laboral, por lo que la empresa asume un papel activo en la protección de las trabajadoras que pudieran encontrarse en esta situación.

En este sentido:

- EMESA garantiza la aplicación de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Desde el Departamento de Recursos Humanos se proporciona, en su caso, apoyo y orientación, facilitando información sobre los recursos externos disponibles (servicios sociales, recursos municipales, entidades especializadas, etc.).

- Todo ello se lleva a cabo con pleno respeto a los principios de confidencialidad y protección de datos personales.

En conjunto, la empresa dispone de un marco adecuado de actuación, si bien se considera necesario reforzar la información, acompañamiento y garantía de derechos en esta materia.

En coherencia con lo recogido en el diagnóstico, se establecen las siguientes medidas:

- Facilitar información clara y actualizada sobre los recursos públicos y entidades especializadas a los que pueden acudir las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando una orientación adecuada desde el Departamento de RRHH cuando sea necesario.
- Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como permisos, adaptaciones de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, cuando proceda, asegurando su acceso sin discriminación ni perjuicio profesional.

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.
 - Mantener los canales de comunicación interna y externa actualmente existentes en la empresa, revisando de forma periódica los contenidos difundidos, con el fin de garantizar el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas y acordes con los principios de igualdad.
2. Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas.
 - Mantener en el Manual de Acogida un apartado específico relativo a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio el compromiso de la empresa con la igualdad.
 - En los procesos de selección, contratación o cambio de modalidad contractual, en condiciones de igualdad de idoneidad, mérito y capacidad, se continuará teniendo en cuenta la preferencia de incorporación de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto concreto.
 - Realizar un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla por sexo, con el fin de evaluar el impacto de las medidas implantadas y detectar posibles desequilibrios persistentes o de nueva aparición.

3. Mantener actuaciones orientadas a favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - Acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la actualización del plan de igualdad y formar a las nuevas incorporaciones.
 - En los procesos de promoción interna o cobertura de vacantes de responsabilidad, y en condiciones de igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, se tendrá en cuenta la candidatura de personas del sexo infrarrepresentado en el nivel o puesto a cubrir.
4. Continuar impulsando actuaciones que favorezcan una mayor diversidad en todos los departamentos, especialmente en aquellos con una presencia claramente desequilibrada de ambos sexos, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - Difundir de forma transparente las vacantes internas y oportunidades de acceso a distintos puestos, fomentando la presentación de candidaturas de personas del sexo infrarrepresentado en cada área.
 - 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.
5. No se detecta un desequilibrio en acciones de formación, no obstante, para poder continuar en esta línea, Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla.
 - Mantener el uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en los contenidos formativos internos y externos.
 - Garantizar el derecho de acceso a la formación de las personas en situación de permisos por nacimiento, cuidado de menores u otros permisos legalmente reconocidos.
 - Incluir acciones periódicas de sensibilización en igualdad dirigidas a toda la plantilla, adaptadas a los distintos perfiles profesionales y áreas funcionales.
 - La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada u otras medidas de conciliación, en horario laboral, facilitando modalidades mixtas (presencial/online) siempre que sea posible.
6. Mantener el seguimiento de las promociones profesionales desde la perspectiva de género y continuar impulsando iniciativas que favorezcan el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las oportunidades de desarrollo y promoción.
 - Realizar un seguimiento periódico de las promociones profesionales (mejoras salariales y de nivel jerárquico), desagregadas por sexo, con el fin

de identificar posibles desequilibrios y evaluar el impacto de las medidas de igualdad implantadas.

- Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad, siempre que no afecte a la marcha del mismo ni al resto de personas.

7. Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.

- Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.

8. Seguir promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el acceso en igualdad de condiciones a las distintas modalidades de jornada.

- Realizar un seguimiento periódico de las personas trabajadoras que se acojan a jornadas distintas a la habitual, reducciones de jornada, excedencias u otras medidas de conciliación, con el fin de verificar que el ejercicio de estos derechos no tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional, promoción, acceso a la formación o condiciones retributivas.

9. Contribuir a la mejora del clima laboral y la satisfacción de la plantilla, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la participación.

- Continuar con el Reconocimiento (por ejemplo, con cheques regalos en Amazon,) a la mejor idea de mejora, conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.

10. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.
- Promover más 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...)
- Permiso no retribuido para acompañar a hijos e hijas menores de 12 años a reuniones tutorías, o eventos escolares.

11. Promover una presencia equilibrada de ambos sexos en comités, comisiones y otros espacios de toma de decisiones dentro de la empresa.

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

12. Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.
 - Garantizar que las solicitudes de cambios de turno, turnos fijos o adaptaciones puntuales de la jornada por motivos de conciliación sean valoradas bajo criterios objetivos y organizativos, asegurando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - Permitir la adaptación de la jornada de forma puntual, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes.
 - Se revisará y acordará el protocolo de aceptación de casos de teletrabajo.
13. Continuar con un sistema retributivo en línea con la valoración de los puestos de trabajo, de la misma manera en hombres y mujeres.
 - 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.
14. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Realizar un seguimiento periódico de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a la violencia y discriminación hacia las personas LGTBI+, con el fin de garantizar su correcta aplicación, conocimiento por parte de la plantilla y adecuación a la normativa vigente.
 - Tener a disposición de la plantilla información sobre la existencia, contenido básico y canales de actuación de los protocolos de prevención del acoso y de protección frente a la discriminación, incluyendo el protocolo LGTBI+, utilizando los canales habituales de comunicación interna.
15. Garantizar la visión de género en la prevención de riesgos laborales.
 - Garantizar que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta la perspectiva de género, considerando posibles diferencias en la exposición a riesgos, la organización del trabajo, los turnos, así como las condiciones personales y profesionales de la plantilla, en coordinación con el servicio de prevención.
 - Mantener actualizado un listado de puestos y tareas compatibles con situaciones de embarazo y lactancia, así como los procedimientos de adaptación o cambio de puesto cuando resulte necesario, garantizando la protección de la salud sin generar situaciones de discriminación.
16. Reforzar el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y discriminación, así como de asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos laborales sin perjuicio de su desarrollo profesional ni de su estabilidad en el empleo.

- Facilitar información clara y actualizada sobre los recursos públicos y entidades especializadas a los que pueden acudir las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando una orientación adecuada desde el Departamento de RRHH cuando sea necesario.
- Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como permisos, adaptaciones de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, cuando proceda, asegurando su acceso sin discriminación ni perjuicio profesional.

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)	Utilizar lenguaje inclusivo en nuestros medios de comunicación.	Comunicación	Mantener los canales de comunicación interna y externa actualmente existentes en la empresa, revisando de forma periódica los contenidos difundidos, con el fin de garantizar el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas y acordes con los principios de igualdad.
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas.	Selección y contratación	Mantener en el Manual de Acogida un apartado específico relativo a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio el compromiso de la empresa con la igualdad.
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas.	Selección y contratación	En los procesos de selección, contratación o cambio de modalidad contractual, en condiciones de igualdad de idoneidad, mérito y capacidad, se continuará teniendo en cuenta la preferencia de incorporación de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto concreto.
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas.	Selección y contratación	Realizar un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla por sexo, con el fin de evaluar el impacto de las medidas implantadas y detectar posibles desequilibrios persistentes o de nueva aparición.
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la clasificación profesional (3)	Mantener actuaciones orientadas a favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad	Clasificación Profesional	Acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la actualización del plan de igualdad y formar a las nuevas incorporaciones.

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la clasificación profesional (3)	Mantener actuaciones orientadas a favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad	Clasificación Profesional	<i>En los procesos de promoción interna o cobertura de vacantes de responsabilidad, y en condiciones de igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, se tendrá en cuenta la candidatura de personas del sexo infrarrepresentado en el nivel o puesto a cubrir.</i>
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (3)	Continuar impulsando actuaciones que favorezcan una mayor diversidad en todos los departamentos, especialmente en aquellos con una presencia claramente desequilibrada de ambos sexos, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.	Clasificación Profesional	<i>Difundir de forma transparente las vacantes internas y oportunidades de acceso a distintos puestos, fomentando la presentación de candidaturas de personas del sexo infrarrepresentado en cada área.</i>
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (3)	Continuar impulsando actuaciones que favorezcan una mayor diversidad en todos los departamentos, especialmente en aquellos con una presencia claramente desequilibrada de ambos sexos, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.	Clasificación Profesional	<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 (4)	Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla.	Formación	<i>Mantener el uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en los contenidos formativos internos y externos.</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla.	Formación	<i>Garantizar el derecho de acceso a la formación de las personas en situación de permisos por nacimiento, cuidado de menores u otros permisos legalmente reconocidos.</i>

Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla.	Formación	<i>Incluir acciones periódicas de sensibilización en igualdad dirigidas a toda la plantilla, adaptadas a los distintos perfiles profesionales y áreas funcionales.</i>
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla.	Formación	<i>La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada u otras medidas de conciliación, en horario laboral, facilitando modalidades mixtas (presencial/online) siempre que sea posible.</i>
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional (5)	Mantener el seguimiento de las promociones profesionales desde la perspectiva de género y continuar impulsando iniciativas que favorezcan el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las oportunidades de desarrollo y promoción.	Promoción Profesional	<i>Realizar un seguimiento periódico de las promociones profesionales (mejoras salariales y de nivel jerárquico), desagregadas por sexo, con el fin de identificar posibles desequilibrios y evaluar el impacto de las medidas de igualdad implantadas.</i>
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional (5)	Mantener el seguimiento de las promociones profesionales desde la perspectiva de género y continuar impulsando iniciativas que favorezcan el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las oportunidades de desarrollo y promoción.	Promoción profesional	<i>Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad, siempre que no afecte a la marcha del mismo ni al resto de personas.</i>

Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Seguir promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el acceso en igualdad de condiciones a las distintas modalidades de jornada.	Condiciones de trabajo	<i>Realizar un seguimiento periódico de las personas trabajadoras que se acojan a jornadas distintas a la habitual, reducciones de jornada, excedencias u otras medidas de conciliación, con el fin de verificar que el ejercicio de estos derechos no tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional, promoción, acceso a la formación o condiciones retributivas.</i>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Contribuir a la mejora del clima laboral y la satisfacción de la plantilla, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la participación.	Condiciones de trabajo	<i>Continuar con el Reconocimiento (por ejemplo, con cheques regalos en amazon,) a la mejor idea de mejora, conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.</i>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Condiciones de trabajo.	<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>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Condiciones de trabajo.	<i>Promover más 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>
Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Condiciones de trabajo.	<i>Permiso no retribuido para acompañar a hijos e hijas menores de 12 años a reuniones tutorías, o eventos escolares.</i>

Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (6)	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Condiciones de trabajo.	<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>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (7)	Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.	Conciliación	<i>Garantizar que las solicitudes de cambios de turno, turnos fijos o adaptaciones puntuales de la jornada por motivos de conciliación sean valoradas bajo criterios objetivos y organizativos, asegurando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (7)	Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.	Conciliación	<i>Permitir la adaptación de la jornada de forma puntual, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes.</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (7)	Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.	Conciliación	<i>Se revisará y acordará el protocolo de aceptación de casos de teletrabajo.</i>
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (8)	Continuar con un sistema retributivo en línea con la valoración de los puestos de trabajo, de la misma manera en hombres y mujeres.	Auditoría Salarial	<i>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>

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (8)	Continuar con un sistema retributivo en línea con la valoración de los puestos de trabajo, de la misma manera en hombres y mujeres.	Auditoría Salarial	Realizar el registro retributivo con carácter anual, permitiendo obtener la trazabilidad y evolución de los datos.
Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (9)	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Realizar un seguimiento periódico de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a la violencia y discriminación hacia las personas LGTBI+, con el fin de garantizar su correcta aplicación, conocimiento por parte de la plantilla y adecuación a la normativa vigente.
Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (9)	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Tener a disposición de la plantilla información sobre la existencia, contenido básico y canales de actuación de los protocolos de prevención del acoso y de protección frente a la discriminación, incluyendo el protocolo LGTBI+, utilizando los canales habituales de comunicación interna.
Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales (10)	Garantizar la visión de género en la prevención de riesgos laborales.	Prevención de riesgos laborales	Garantizar que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta la perspectiva de género, considerando posibles diferencias en la exposición a riesgos, la organización del trabajo, los turnos, así como las condiciones personales y profesionales de la plantilla, en coordinación con el servicio de prevención.

Implementar la visión de género en la prevención de riesgos laborales (10)	Garantizar la visión de género en la prevención de riesgos laborales.	Prevención de riesgos laborales	<i>Mantener actualizado un listado de puestos y tareas compatibles con situaciones de embarazo y lactancia, así como los procedimientos de adaptación o cambio de puesto cuando resulte necesario, garantizando la protección de la salud sin generar situaciones de discriminación.</i>
Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (11)	Reforzar el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y discriminación, así como de asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos laborales sin perjuicio de su desarrollo profesional ni de su estabilidad en el empleo.	Violencia de género	<i>Facilitar información clara y actualizada sobre los recursos públicos y entidades especializadas a los que pueden acudir las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando una orientación adecuada desde el Departamento de RRHH cuando sea necesario.</i>
Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (11)	Reforzar el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y discriminación, así como de asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos laborales sin perjuicio de su desarrollo profesional ni de su estabilidad en el empleo.	Violencia de género	<i>Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como permisos, adaptaciones de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, cuando proceda, asegurando su acceso sin discriminación ni perjuicio profesional.</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 de la renovación del Plan de Igualdad, se van a utilizar aquellos medios materiales y humanos necesarios para llevarlo a cabo. Las directrices serán gestionadas desde el área de RR.HH. en estrecha colaboración con la Comisión de Igualdad.

4.3.2. Acciones a implantar

Comunicación:

Objetivo específico		Utilizar lenguaje inclusivo en nuestros medios de comunicación. (1.1)
Objetivo 1	Medida	Mantener los canales de comunicación interna y externa actualmente existentes en la empresa, revisando de forma periódica los contenidos difundidos, con el fin de garantizar el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas y acordes con los principios de igualdad.
	Indicadores:	El propio documento realizado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se reflejará en los documentos que se publiquen o expongan.

Selección y contratación

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas. (2.1)</i>
	Medida	<i>Mantener en el Manual de Acogida un apartado específico relativo a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio el compromiso de la empresa con la igualdad.</i>
	Indicadores:	La inclusión del apartado en el manual de acogida.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se documentará el texto del apartado

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas. (2.2)</i>
	Medida	<i>En los procesos de selección, contratación o cambio de modalidad contractual, en condiciones de igualdad de idoneidad, mérito y capacidad, se continuará teniendo en cuenta la preferencia de incorporación de personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto concreto.</i>
	Indicadores:	Nº y porcentaje de personas del sexo infrarrepresentado 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, explicando las acciones realizadas y los motivos que han impedido las incorporaciones.

Objetivo específico		<i>Dar continuidad a las actuaciones destinadas a favorecer una mayor participación de mujeres en la plantilla, especialmente en los puestos y áreas en los que se encuentran infrarrepresentadas. (2.3)</i>
Objetivo 2	Medida	<i>Realizar un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla por sexo, con el fin de evaluar el impacto de las medidas implantadas y detectar posibles desequilibrios persistentes o de nueva aparición.</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	Una vez por trimestre durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas y los motivos.

Clasificación Profesional

Objetivo específico		<i>Mantener actuaciones orientadas a favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (3.1)</i>
Objetivo 3	Medida	<i>Acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la actualización del plan de igualdad y formar a las nuevas incorporaciones.</i>
	Indicadores:	Nº de personas del sexo infrarrepresentado en puestos de responsabilidad
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	2º semestre de 2026 y durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Mantener actuaciones orientadas a favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (3.2)</i>
	Medida	<i>En los procesos de promoción interna o cobertura de vacantes de responsabilidad, y en condiciones de igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, se tendrá en cuenta la candidatura de personas del sexo infrarrepresentado en el nivel o puesto a cubrir.</i>
	Indicadores:	Nº de personas del sexo infrarrepresentado en puestos de responsabilidad
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Continuar impulsando actuaciones que favorezcan una mayor diversidad en todos los departamentos, especialmente en aquellos con una presencia claramente desequilibrada de ambos sexos, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. (4.1)</i>
	Medida	<i>Difundir de forma transparente las vacantes internas y oportunidades de acceso a distintos puestos, fomentando la presentación de candidaturas de personas del sexo infrarrepresentado en cada área.</i>
	Indicadores:	Descripción de las acciones de comunicación realizadas
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción, explicando las acciones realizadas

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Continuar impulsando actuaciones que favorezcan una mayor diversidad en todos los departamentos, especialmente en aquellos con una presencia claramente desequilibrada de ambos sexos, siempre desde el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. (4.2)</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
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se podrán recoger las acciones realizadas

Formación

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla. (5.1)</i>
	Medida	<i>Mantener el uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en los contenidos formativos internos y externos.</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.

Objetivo específico <i>Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla (5.2)</i>		
Objetivo 5	Medida	<i>Garantizar el derecho de acceso a la formación de las personas en situación de permisos por nacimiento, cuidado de menores u otros permisos legalmente reconocidos.</i>
	Indicadores:	Nº y género de las personas acogidas a permisos por nacimiento, 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>Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla (5.3)</i>		
Objetivo 5	Medida	<i>Incluir acciones periódicas de sensibilización en igualdad dirigidas a toda la plantilla, adaptadas a los distintos perfiles profesionales y áreas funcionales.</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	1 vez al año durante la vigencia del plan
	Coste	A determinar por el proveedor de formación.
	Observaciones	El coste de la acción se documentará en un informe que se anejará a la ficha de formación

Objetivo específico		<i>Mantener y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la formación de la plantilla (5.4)</i>
Objetivo 5	Medida	<i>La adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada u otras medidas de conciliación, en horario laboral, facilitando modalidades mixtas (presencial/online) siempre que sea posible.</i>
	Indicadores:	Nº y descripción de las acciones formativas a las que se les ha aplicado la medida
	Responsable	RRHH/ Formación.
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

Promoción Profesional

Objetivo específico		<i>Mantener el seguimiento de las promociones profesionales desde la perspectiva de género y continuar impulsando iniciativas que favorezcan el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las oportunidades de desarrollo y promoción. (6.1)</i>
Objetivo 6	Medida	<i>Realizar un seguimiento periódico de las promociones profesionales (mejoras salariales y de nivel jerárquico), desagregadas por sexo, con el fin de identificar posibles desequilibrios y evaluar el impacto de las medidas de igualdad implantadas.</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 6	Objetivo específico	<i>Mantener el seguimiento de las promociones profesionales desde la perspectiva de género y continuar impulsando iniciativas que favorezcan el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las oportunidades de desarrollo y promoción. (6.2)</i>
	Medida	<i>Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad, siempre que no afecte a la marcha del mismo ni al resto de personas.</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 la acción.

Condiciones de trabajo

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Seguir promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el acceso en igualdad de condiciones a las distintas modalidades de jornada. (7.1)</i>
	Medida	<i>Realizar un seguimiento periódico de las personas trabajadoras que se acojan a jornadas distintas a la habitual, reducciones de jornada, excedencias u otras medidas de conciliación, con el fin de verificar que el ejercicio de estos derechos no tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional, promoción, acceso a la formación o condiciones retributivas.</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 específico		Contribuir a la mejora del clima laboral y la satisfacción de la plantilla, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la participación. (8.1)
Objetivo 8	Medida	Continuar con el Reconocimiento (por ejemplo, con cheques regalos en amazon,) a la mejor idea de mejora, conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.
	Indicadores:	Documento reflejando acciones de mejora
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Informe anual.

Objetivo específico		Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (9.1)
Objetivo 9	Medida	Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.
	Indicadores:	Resultados de encuestas realizadas
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento.
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se publicarán los resultados obtenidos.

Objetivo específico <i>Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (9.2)</i>		
Objetivo 9	Medida	<i>Promover más 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 de participantes en los eventos organizados
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Informe anual.

Objetivo específico <i>Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (9.3)</i>		
Objetivo 9	Medida	<i>Permiso no retribuido para acompañar a hijos e hijas menores de 12 años a reuniones tutorías, o eventos escolares.</i>
	Indicadores:	Nº de personas que se acogen a estas medidas
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Informe anual.

Objetivo específico <i>Promover una presencia equilibrada de ambos sexos en comités, comisiones y otros espacios de toma de decisiones dentro de la empresa. (10.1)</i>		
Objetivo 10	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 de personas que conforman cada comisión.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

Conciliación

Objetivo específico <i>Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad. (11.1)</i>		
Objetivo 11	Medida	<i>Garantizar que las solicitudes de cambios de turno, turnos fijos o adaptaciones puntuales de la jornada por motivos de conciliación sean valoradas bajo criterios objetivos y organizativos, asegurando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</i>
	Indicadores:	Estudiar situaciones, documentando la acción
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documento con registro de situaciones de conciliación

Objetivo específico <i>Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad. (11.2)</i>		
Objetivo 11	Medida	<i>Permitir la adaptación de la jornada de forma puntual, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes.</i>
	Indicadores:	La implantación de la medida.
	Responsable	RRHH / Comisión de seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Solicitud por escrito.

Objetivo específico <i>Facilitar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad. (11.3)</i>		
Objetivo 11	Medida	<i>Se revisará y acordará el protocolo de aceptación de casos de teletrabajo.</i>
	Indicadores:	La implantación de la medida, acuerdo firmado con la comisión de igualdad.
	Responsable	RRHH/Comisión de igualdad
	Periodo de ejecución	Tercer trimestre 2026
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción

Auditoría Salarial y retribución

Objetivo específico		<i>Continuar con un sistema retributivo en línea con la valoración de los puestos de trabajo, de la misma manera en hombres y mujeres. (12.1)</i>
Objetivo 12	Medida	<i>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	Se realizará 2 veces al año

Objetivo específico		<i>Continuar con un sistema retributivo en línea con la valoración de los puestos de trabajo, de la misma manera en hombres y mujeres. (12.2)</i>
Objetivo 12	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	Documento de registro

Prevención del acoso por razón del sexo y acoso sexual

Objetivo específico		<i>Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. (13.1)</i>
Objetivo 13	Medida	<i>Realizar un seguimiento periódico de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a la violencia y discriminación hacia las personas LGTBI+, con el fin de garantizar su correcta aplicación, conocimiento por parte de la plantilla y adecuación a la normativa vigente.</i>
	Indicadores:	Los documentos elaborados
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Una vez registrado el plan de igualdad
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	Se mantendrán los documentos informativos publicados

Objetivo específico		<i>Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. (13.2)</i>
Objetivo 13	Medida	<i>Tener a disposición de la plantilla información sobre la existencia, contenido básico y canales de actuación de los protocolos de prevención del acoso y de protección frente a la discriminación, incluyendo el protocolo LGTBI+, utilizando los canales habituales de comunicación interna.</i>
	Indicadores:	Los documentos elaborados
	Responsable	RRHH/ Comisión de seguimiento
	Periodo de ejecución	A partir de la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se mantendrán los documentos informativos publicados

Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Objetivo específico <i>Garantizar la visión de género en la prevención de riesgos laborales. (14.1)</i>		
Objetivo 14	Medida	<i>Garantizar que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta la perspectiva de género, considerando posibles diferencias en la exposición a riesgos, la organización del trabajo, los turnos, así como las condiciones personales y profesionales de la plantilla, en coordinación con el servicio de prevención.</i>
	Indicadores:	Fichas de riesgos de los puestos
	Responsable	PRL/Servicio de prevención ajeno
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas/ Horas SPA
	Observaciones	Revisar ficha de riesgos

Objetivo específico <i>Garantizar la visión de género en la prevención de riesgos laborales. (14.2)</i>		
Objetivo 14	Medida	<i>Mantener actualizado un listado de puestos y tareas compatibles con situaciones de embarazo y lactancia, así como los procedimientos de adaptación o cambio de puesto cuando resulte necesario, garantizando la protección de la salud sin generar situaciones de discriminación.</i>
	Indicadores:	La evaluación realizada
	Responsable	RRHH/ Servicio de prevención de riesgos
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas/ horas del servicio de prevención (por determinar)
	Observaciones	Documento de ficha de información de riesgos

Violencia de género

Objetivo 15	Objetivo específico	<i>Reforzar el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y discriminación, así como de asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos laborales sin perjuicio de su desarrollo profesional ni de su estabilidad en el empleo. (15.1)</i>
	Medida	<i>Facilitar información clara y actualizada sobre los recursos públicos y entidades especializadas a los que pueden acudir las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando una orientación adecuada desde el Departamento de RRHH cuando sea necesario.</i>
	Indicadores:	Documento de la acción.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	

Objetivo 15	Objetivo específico	<i>Reforzar el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y discriminación, así como de asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos laborales sin perjuicio de su desarrollo profesional ni de su estabilidad en el empleo. (15.2)</i>
	Medida	<i>Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como permisos, adaptaciones de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, cuando proceda, asegurando su acceso sin discriminación ni perjuicio profesional.</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

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 podremos contar 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 ☐	En ejecución ☐	Finalizada ☐
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

Tras la implantación del Plan de Igualdad anterior, se constata la aplicación de las medidas previstas, sin que se hayan identificado dificultades significativas en su desarrollo.

Los resultados obtenidos evidencian una integración progresiva de la igualdad de trato y oportunidades en la gestión de la empresa.

No obstante, y en coherencia con el carácter dinámico del Plan de Igualdad, se considera necesario continuar avanzando en esta materia, adaptando las medidas a la evolución de la plantilla, de la organización y del marco normativo aplicable. En este sentido, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento periódico del Plan, pudiendo proponer la adopción de medidas adicionales en función de las necesidades detectadas, quedando debidamente documentadas las actuaciones realizadas.

5.2. RECOMENDACIONES DE MEJORA

El proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad y el análisis del diagnóstico han permitido identificar la situación actual de la empresa en materia de igualdad, así como las principales áreas de mejora, teniendo en cuenta tanto las características internas de la organización como el contexto sectorial en el que opera.

En este sentido, EMESA desarrolla su actividad en un sector tradicionalmente masculinizado, circunstancia que condiciona, en parte, la distribución de la plantilla y la presencia de mujeres en determinados puestos y niveles de responsabilidad. Este contexto pone de relieve la necesidad de mantener y reforzar las actuaciones orientadas a favorecer una mayor participación femenina y avanzar hacia un equilibrio progresivo.

A partir de este análisis, el presente Plan de Igualdad incorpora medidas realistas y ajustadas a la situación de la empresa, orientadas a consolidar los avances alcanzados y continuar mejorando en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Asimismo, como línea de mejora a medio plazo, la empresa podrá valorar la adopción de iniciativas adicionales que permitan reforzar su compromiso en esta materia, tales como la obtención de distintivos o certificaciones relacionadas con la igualdad o la conciliación, en función de la evolución del Plan y de las necesidades detectadas.

La Comisión de Igualdad asume el compromiso de impulsar el adecuado desarrollo del Plan, participando activamente en su seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar su eficacia y promover la mejora continua.

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

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

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación del Plan, con el fin de adaptar, mejorar, corregir o reorientar las medidas en función de los resultados obtenidos y del grado de consecución de los objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o su insuficiencia como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzcan cambios significativos en la plantilla, en la organización del trabajo o en los sistemas retributivos, así como en las condiciones analizadas en el diagnóstico que sirvió de base para la elaboración del Plan.
- Cuando una resolución judicial determine la existencia de discriminación por razón de sexo o la inadecuación del Plan a la normativa vigente.

- Cuando concurren circunstancias debidamente motivadas que hagan necesaria su revisión, lo que podrá implicar la actualización del diagnóstico y de las medidas en la medida necesaria.

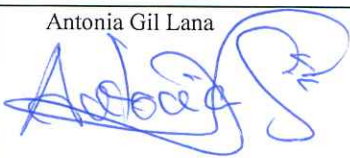
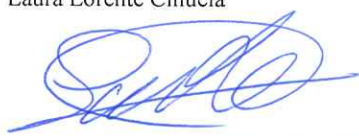
Asimismo, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y una evaluación final del Plan, sin perjuicio de las revisiones que puedan acordarse durante su vigencia.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter extraordinario cuando resulte necesario, para valorar la conveniencia de realizar modificaciones. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros y se documentarán mediante la correspondiente acta.

En caso de producirse modificaciones del Plan, estas serán comunicadas a toda la plantilla. Cuando dichas modificaciones tengan carácter sustancial, se procederá a su registro conforme a la normativa aplicable.

En caso de discrepancias que puedan afectar al proceso de aplicación, seguimiento, evaluación o modificación del Plan, las partes podrán acudir a los sistemas de mediación y arbitraje previstos en la normativa vigente.

En Épila, a 1 de Junio de 2026

FIRMANTES	
David Guillén Martínez 	Antonia Gil Lana 
Cristina Rivera Huerta 	Laura Lorente Cihuela 
Patricia Ripa Remiro 	Daniel Marín Sabrido 

CÓDIGO DE REGISTRO

Nº.:

