

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN INASELEC

2024-2028

inaselec
gorlan

gorlan

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
3. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LAS CONCIERTAN.....	5
4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	6
5. MARCO CONCEPTUAL	10
6. PROCESO DE ELABORACIÓN	11
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE INASELEC ..	12
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL.....	16
9. ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD.....	18
10. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	20
11. PLAN DE ACCIÓN 2023-2027	24
12. MEDIDAS CONCRETAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE RESULTADO	30
13. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS	45

1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007; las medidas urgentes aprobadas en marzo de 2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, hablan de la importancia y obligación de garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en los entornos empresariales.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en particular, mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sean cual fuere sus circunstancias o condiciones, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, poniendo en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos.

INASELEC, empresa dedicada a la fabricación y montaje completo de aparellajes eléctricos, va afianzándose como referente dentro de su grupo de la automatización de las líneas de producción. Actualmente es la primera empresa empleadora de Haro, y como tal, pretende que este Plan sea un instrumento de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan para la Igualdad de INASELEC se ha diseñado desde esta perspectiva con el objetivo de incorporar la Igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en toda su organización, marcando para ello trabajar desde tres ámbitos: cultura organizacional, gestión de sus personas y relación con el entorno.

Los Planes para la Igualdad son una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad. Trata de recoger el trabajo hecho en INASELEC así como fomentar el mismo, incorporando la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizando que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género y atendiendo a las diferencias.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

Este plan es de aplicación para todas las personas trabajadoras de la empresa INASELEC, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, y todas aquellas personas que presten servicios durante la vigencia de este, tanto personal propio como personal cedido por Empresas de Trabajo Temporal.

ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan se aplica a todas las personas de la empresa INASELEC, sita en c/ Encinas, 40, 26200 Haro, La Rioja.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tienen una vigencia de 4 años, 2024 – 2028, desde su firma (10 de Octubre de 2024)

La comisión se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan en el trimestre anterior a la finalización de la vigencia de este.

3. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LAS CONCIERTAN

La comisión negociadora del plan está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Jorge del Val Anduaga (Director de Operaciones)
- Sandra Villoslada Neila (Responsable Administración)
- Hugo Ibañez Salazar (Director de Calidad)

POR PARTE DE LA RLPT:

- Alaine Alesón Castillo CC.OO
- Gonzalo de la Fuente Arizaga INDEPENDIENTE
- Luis Maria García Redondo UGT

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas, con lo que el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de INASELEC, se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio y vigente

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. 1995. Declaración y Plataforma de Acción Mundial de Beijing.
- 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas crea ONU Mujeres, entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Naciones Unidas 2012, aprueba el histórico Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP).

- En 2015, las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para el 2030, incluido un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODS 5) y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950 (art. 14).
- 25 de marzo de 1957. Tratado de Roma. Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea. Maastricht, 9 de febrero de 1992, artículo 6: el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española de 1978. Artículos 14 y 9.2
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de Ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

- Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja (Artículo 7)
- Decreto 26/2020, de 24 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.
- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en La Rioja 2019-2022.
- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.

5. MARCO CONCEPTUAL

Este Plan se rige por los 17 principios generales de la Ley de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres de La Rioja referidos en artículo 4.

1. La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.
2. La integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones públicas.
3. La interseccionalidad
4. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones
5. El reconocimiento y la especial protección del derecho fundamental a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de discriminación múltiple acumulativa o de especial vulnerabilidad, así como la especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural.
6. La promoción, visibilidad y presencia de las mujeres y su participación en todas las políticas y acciones públicas.
7. La adopción de medidas de acción positiva.
8. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y profesional de mujeres y hombres.
9. Adopción de medidas para un uso no sexista del lenguaje
10. El reconocimiento del derecho de las mujeres a los derechos sexuales y reproductivos.
11. El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales, basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la eficacia en el uso de los recursos.
12. La erradicación de la violencia de género
13. El impulso de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones laborales.
14. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

15. La accesibilidad de las mujeres a todas las condiciones, bienes y servicios y a la participación social y política.
16. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
17. La promoción y protección de la salud de las mujeres, desde la perspectiva de género.

Además de estos principios generales, esta Ley, en su artículo 3, define los siguientes conceptos, que se suman a los mencionados de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con lo que el marco conceptual la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja es el siguiente:

1. Igualdad sustantiva
2. Igualdad de oportunidades real y efectiva
3. Perspectiva o enfoque de género
4. Transversalidad de género
5. Conciliación
6. Corresponsabilidad
7. Estereotipos de género
8. Segregación profesional
9. Discriminación múltiple
10. Brecha de género
11. Coeducación
12. Discriminación directa
13. Discriminación indirecta

6. PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este documento se han desarrollado fundamentalmente dos procesos paralelos y complementarios:

EN PRIMER LUGAR: Se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de igualdad en INASELEC, que cumple el requisito legal de disponer esta estrategia. En este caso se presentará el resumen recogiendo las conclusiones obtenidas y las áreas de mejora detectadas para programar las acciones que respondan de manera más eficaz a las necesidades encontradas.

EN SEGUNDO LUGAR: Se ha trabajado de forma conjunta con la comisión negociadora para analizar las líneas de actuación, objetivos y medidas planteadas, y calendarizarlas en base a su compromiso de ejecución.

7. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE INASELEC

Características de la plantilla

La plantilla de INASELEC está feminizada, ya que cuenta con 55 mujeres (55% del total) y 32 hombres (45% del total), lo que arroja un índice de feminidad de 1,2 mujeres por cada hombre.

Según los datos recibidos en INASELEC a 31 de diciembre de 2023, todo el personal contratado esta incorporado en plantilla, no hay personal contratado a través de Empresas Temporales de Trabajo.

Las mujeres también son mayoría en el área de producción (63% de mujeres frente a 37% de hombres).

Hay infrarrepresentación femenina en la categoría Puestos Directivos, con el 100% de hombres, siendo ellos el 45% de la plantilla general; lo mismo ocurre en el caso de los mandos medios, en los que se encuentran 5 hombres y 3 mujeres, observando nuevamente una sobrerrepresentación masculina. Y en cambio, es en el nivel operativo, en el que la sobrerrepresentación es femenina, con un 51% de mujeres en el nivel operativo.

Si se observa el índice de concentración en los niveles de mando, también se encuentra que el 12% de los hombres cuenta con un nivel de mando directivo o medio, frente al 5% de las mujeres.

El 88% de las mujeres de la plantilla de INASELEC, se sitúan en los dos últimos niveles (Vb y VI), mientras que es el 72% de los hombres los que se sitúan en estos niveles.

Si se realiza el análisis horizontal, y teniendo en cuenta que la distribución general de la plantilla es 55/45, se observa infrarrepresentación femenina en los primeros tres niveles y sobrerrepresentación femenina en el penúltimo nivel.

La distribución horizontal no sigue las pautas sociales de división sexual de trabajo, ya que las mujeres son mayoría en el área de producción, y en cambio, son menos en administración, contradiciendo la división sexual del trabajo clásica, que supone los trabajos de producción a los hombres y los trabajos administrativos a mujeres.

Las dos categorías que cuentan con una amplia representación son *Oficial 2º*, en la que hay sobrerrepresentación femenina y *Oficial 3ª*, en el que hay una ligera sobrerrepresentación masculina, pero muy cercana a la distribución general.

La edad media de las mujeres de la organización es de 41 años, mientras que la de los hombres es de 36 años.

Cabe destacar el hecho de que hay 2 mujeres que cuenta con estudios universitarios, frente a 6 hombres.

Cruzando el dato del nivel de estudios con el nivel de mando no se muestran diferencias significativas entre sexos.

Proceso de selección y contratación

Hasta el momento no han incorporado ningún criterio específico de igualdad en el proceso de contratación o selección.

En los procesos de selección participan sobre todo hombres en primera instancia.

Para puestos feminizados reciben candidaturas tanto de mujeres como de hombres, teniendo distintas vías de entrada de curriculums: web, servicio de empleo, contactos, etc.

Contemplan contratos de colaboración con distintos centros educativos donde acuden personas en prácticas. Un buen número de personas (tanto mujeres como hombres) pasan a formar parte de la plantilla de la empresa una vez finalizadas las mismas.

No se dispone información sistematizada sobre motivos de abandono de la empresa.

Se necesita disponer de información más amplia sobre las características de las personas que se incorporan a través de una ETT.

Formación

En INASELEC se dispone de un Plan de Formación anual incluida en el Plan de Gestión de la empresa

La proporcionalidad de personas formadas en 2023 se acerca a la proporción inicial de la empresa, aunque se observa ligera sobrerrepresentación femenina.

Promoción profesional

En cuanto a la promoción profesional la empresa no recoge este dato de forma sistemática, aunque se señala que las posibilidades de promoción van vinculadas la valoración que se realiza individualmente de cada puesto de trabajo considerando ciertos factores subjetivos, como la responsabilidad o la capacidad de solucionar problemas.

Retribuciones

Calcular anualmente las brechas salariales de la plantilla, y si ésta es mayor al 5% explicar la diferencia.

Condiciones de trabajo

En cuanto a los tipos de contrato, a fecha 31 de diciembre de 2023, todos los contratos tienen carácter indefinido.

En lo que se refiere a la jornada, tanto ellas como ellos disponen de jornada completa de origen (su punto de partida inicial en la empresa ha sido con este tipo de modalidad).

En cuanto a la turnicidad, ésta se da sobre todo en las mujeres en línea con el tipo de trabajo que desempeñan (Fábrica).

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Son sobre todo las mujeres quienes se acogen a las medidas de conciliación.

Las medidas contempladas son las recogidas por convenio.

Se recoge la realidad de cuidado de la plantilla, tanto menores como otro tipo de dependencia.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa no dispone de Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, por lo que sería necesario agilizar esta acción en la misma.

La plantilla no recibe acciones de sensibilización para conocer el significado de ambos conceptos.

La plantilla es conocedora de a quien acudir en el caso de detectar un caso.

Comunicación e Imagen Corporativa

Se recogen intentos de usar un lenguaje inclusivo.

El uso inclusivo del lenguaje y las imágenes es mejorable.

No se visibiliza la igualdad en la web o documentación de referencia.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La *brecha salarial de género* es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con los siguientes fenómenos:

- ✓ Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- ✓ Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- ✓ El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- ✓ Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura empresarial vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.
- ✓ Nuevos modelos de organización de los tiempos de trabajo y descanso, donde se pone de manifiesto el valor del tiempo propio y personal y por tanto se renuncia de una manera voluntaria a las posibilidades de mayores responsabilidades, mayores retribuciones.

Todo esto hace que las causas de la brecha salarial sean complejas a la par de variadas y por tanto las estrategias que se pongan en marcha para su eliminación serán también diversas. Dichas estrategias deben partir de un enfoque que actúe en distintos niveles:

discriminación directa, sobre los criterios de valoración de las ocupaciones, las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad, la cultura empresarial, etc.

Por tanto, en este apartado del diagnóstico el análisis se centra en el cálculo de la brecha salarial de género, definida como “la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres”.

Para el análisis de esta brecha en INASELEC, se ha tomado como “retribución normalizada” el salario medio del último año para cada puesto y sexo, incluyendo salario y pluses, y teniendo en cuenta que al menos debe haber una persona de cada sexo ocupando ese parámetro de análisis. Asimismo, se siguen las mismas directrices que con el cómputo de personas en plantilla, si bien únicamente se han considerado las personas del periodo 2023.

Las principales cuestiones encontradas son las siguientes:

- a) Continuar calculando anualmente las brechas salariales de la plantilla, y explicar la diferencia mediante un informe.
- b) Analizar las diferencias en cuanto a la percepción de horas extras por parte de ellas y ellos, señalando motivos (personales o de la producción) y detectando estrategias para reducir estas distancias.

El Plan de actuación abordará los aspectos señalados anteriormente y se concretará en el segundo ámbito de trabajo: Gestión de personas.

9. ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD

Para la puesta en marcha del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en INASELEC se ha previsto una estrategia que desarrolla los siguientes DOS ÁMBITOS DE TRABAJO:

Cada uno de los dos retos que se presentan a continuación son coherentes con los siguientes siete objetivos de la Agenda 2030.



ÁMBITO 1 Cultura organizacional	Un aspecto significativo es el compromiso de la organización en materia de Igualdad. Para ello es importante marcar objetivos estratégicos para que este aspecto se encuentre alineado dentro de la cultura organizacional de INASELEC. Por lo tanto, el reto será trabajar en la sensibilización y formación en materia de igualdad a nivel interno; mejorar el uso inclusivo del lenguaje en los textos e imágenes y poner en marcha actuaciones que promuevan una cultura del respeto a la diversidad de mujeres y hombres.
ÁMBITO 2 Gestión de las personas	Las organizaciones del sector en el que opera INASELEC comparten un mismo denominador común: la escasa presencia de mujeres en dichas organizaciones especialmente en puestos más operativos de producción. Pero al contrario de la mayoría de las empresas de su sector, INASELEC es una empresa feminizada, sobre todo en el área de producción. Y ocurre lo contrario en el área de oficina, en esa área hay una sobre representación masculina, por ello habrá que intentar fomentar la

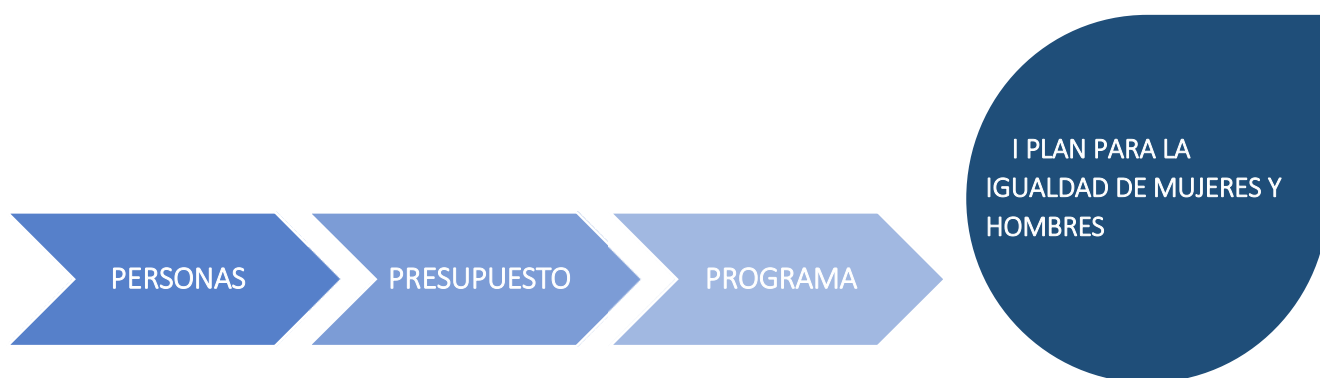
contratación femenina e intentar promocionar la presencia de mujeres en puestos de decisión y mando.

Se plantean otros aspectos a incluir en el Plan como elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incorporar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, mejorar el vestuario de las mujeres y el tallaje de su ropa de trabajo.

10. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los siguientes tres elementos son imprescindibles para la ejecución del I Plan de Igualdad dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia entidad experimente a lo largo de estos años.

De ahí que, tras la realización del Diagnóstico, se recomienda el mantenimiento de estructuras y recursos que aseguren la ejecución y la coordinación del mismo:



SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión de seguimiento se reunirá, de manera ordinaria, con periodicidad semestral, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones extraordinarias o específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria y el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente para adelantar el estado de las acciones contempladas en ese cuatrimestre, para su lectura previa a la reunión, dedicando el tiempo de reunión al contraste de lo realizado, la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación a la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

Se dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la comisión negociadora. Está formada por representantes de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener reuniones semestrales, durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.

- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Jorge del Val Anduaga (Director de Operaciones)
- Sandra Villoslada Neila (Responsable Administración)
- Hugo Ibañez Salazar (Director de Calidad)

POR PARTE DE LA RLPT:

- Alaine Alesón Castillo CC.OO
- Gonzalo de la Fuente Arizaga INDEPENDIENTE
- Luis Maria García Redondo UGT

IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

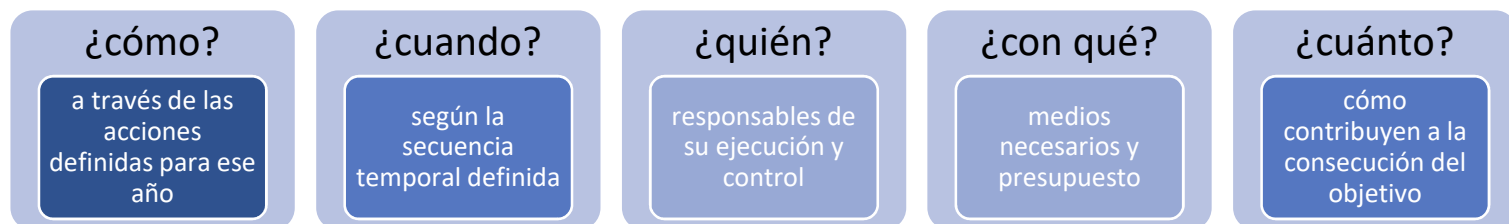
RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este I Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán con financiación propia o con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la organización.

PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación. Por ello se desarrollarán:

1. **Planes Operativos Anuales:** Durante el primer trimestre de cada año se establecerá el plan anual de gestión de Igualdad que incluirá:



2. **Informes anuales de evaluación** que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto y que servirán de orientación para reconducir aquellas acciones que se consideren oportunas para los siguientes ejercicios.

11. PLAN DE ACCIÓN 2024-2028

Determinación de objetivos y acciones



Los 12 objetivos generales a los que este Plan pretende dar respuesta se organizan en los dos ámbitos antes mencionados.

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad.

1. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso de INASELEC a toda la plantilla.
2. Incorporar en el Manual de Acogida de la empresa el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso Sexual o por Razón de Sexo de INASELEC especificando las personas que están encargadas de ambos procedimientos y las vías de comunicación con las mismas.
3. Incluir la igualdad en la estrategia de la empresa.
4. Divulgar acciones de sensibilización para promover la igualdad en fechas clave, como el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, 22 de Febrero día contra la brecha salarial y el 18 de Septiembre día internacional de igualdad salarial y acciones de sensibilización contra la violencia de género el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
5. Crear un buzón de sugerencias para recoger consultas/ sugerencias y/o necesidades de la plantilla sobre temas de igualdad de mujeres y hombres.
6. Incluir en la firma electrónica de correo electrónico un breve texto o referencia “empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.
7. Habilitar un espacio nuevo en el tablón de Comunicación, para la difusión de noticias de interés sobre la igualdad de mujeres y hombres.

OBJETIVO 2. Promocionar un cambio de valores en la empresa desde la perspectiva de la igualdad de género y la corresponsabilidad.

8. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, página web, etc.).
9. Incluir pautas sobre un uso no sexista del lenguaje e imágenes en el manual de código ético y en el manual de acogida.

OBJETIVO 3: Asegurar la implantación del Plan de Igualdad de INASELEC.

10. Elaborar un Plan Operativo sobre las actuaciones a desarrollar anualmente con el Plan de Igualdad
11. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones del Plan de Igualdad y su análisis.

ÁMBITO 2. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

OBJETIVO 4: Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la igualdad

12. Crear un registro con datos desagregados por sexo, de la composición de toda la plantilla (incluidas las personas de ETT): tipo de contrato, estudios, antigüedad, departamento, puesto, grupo, categoría profesional....
13. Recoger datos referentes a la gestión de personas: Medidas de Conciliación, Procesos de selección y contratación, Bajas o Ceses, etc.
14. Realizar la encuesta en materia de igualdad realizada en el diagnóstico para analizar la evolución de la opinión de la plantilla en esta materia, a los 2 años de la implantación del plan de igualdad.
15. Analizar desde la perspectiva de género, todas las respuestas donde la plantilla participa activamente.

OBJETIVO 5. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación

16. Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH. Y cualquier otra persona que pudiera estar implicada en el proceso de selección, en cualquier momento. Se hará un reciclaje bianual o en caso de que haya modificaciones en la ley de igualdad.

17. Elaborar una guía de entrevistas de selección sin sesgo de sexo para distribuir entre personas que participan en procesos de selección en la empresa.
18. Promover el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en las ofertas de trabajo y prácticas.
19. Incorporar medidas de acción positiva en aquellos puestos con infrarrepresentación de uno de los sexos.
20. Poner en marcha actuaciones para aumentar el número de mujeres con responsabilidad.
21. Informar a las empresas externas encargadas de los procesos de selección y contratación nuestro compromiso con la igualdad y no discriminación, asegurando que los procesos de selección se hacen en igualdad de condiciones para mujeres y hombres y fomentar la implantación de curriculumms ciegos en el proceso de selección.
22. Establecer contactos y alianzas con institutos e instituciones formativas para la selección de personal que este cualificado, realizando también jornadas de puertas abiertas para los/las estudiantes de dichos centros

OBJETIVO 6. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los procesos de promoción.

23. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
24. Informar a la plantilla sobre las vacantes existentes en la empresa.
25. Realizar una memoria sobre las promociones que surjan en la empresa.

OBJETIVO 7. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los procesos de formación.

26. Promover el acceso a la formación continua a de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto de trabajo tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o personas dependiente o IT de larga duración.
27. Asegurar que el material que usan las empresas encargadas de realizar la formación para la plantilla de INASELEC incluyan la perspectiva de género, por ejemplo, empleando un lenguaje inclusivo y que sus imágenes no contemplen estereotipos y sesgos de género.
28. Realización y planificación de píldoras formativas para toda la plantilla, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando en materia de igualdad (durante todo el año)

29. Incluir formación en igualdad en el plan de formación de INASELEC, y que ésta llegue a la totalidad de la plantilla.

OBJETIVO 8. Clasificación profesional de INASELEC.

30. Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de sexo.
31. Comparar la clasificación profesional con las competencias designadas.
32. Realizar la valoración de los puestos, apoyándonos en la descripción de puestos cada vez que haya modificaciones en la realización de las competencias solicitadas.
33. Revisión del sistema de clasificación profesional.

OBJETIVO 8: Vigilar la brecha salarial de género

34. Realizar el registro retributivo anualmente, con los valores medios de los salarios desagregados por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo de igual valor.
35. Analizar las posibles brechas salariales por cada categoría profesional y por puestos de igual valor y tratar de corregirla.

OBJETIVO 10: Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla

36. Recoger información sobre el uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla.
37. Análisis de permisos de conciliación solicitados por la plantilla.
38. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas que soliciten y disfruten de medias de conciliación familiar.
39. Difundir entre la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
40. Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad.
41. Diseñar herramientas de recogida de necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres identificando aspectos como:
 - Otras realidades de cuidado más allá de menores.

- Tipo de jornada de quien se acoge a medidas
- Tipo de puesto
- Promociones
- Edad

42. Creación de una sala de lactancia o habilitar una sala para que pueda ser utilizada también como sala de lactancia.

43. Ampliación de la licencia del art.32.8 del convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja: “Las personas trabajadoras podrán disfrutar de las 16 horas de licencia retribuida que contempla el artículo 32.8 del Convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja también para los siguientes supuestos de hecho:

- Para el acompañamiento por parte del/de la progenitor/a distinta/a de la madre biológica a ésta a los exámenes prenatales.
- Para acompañamiento a consultas médicas de personas familiares de primer grado que precisen de dicho acompañamiento y de hijos/as menores de edad a cargo.

En ningún caso la persona trabajadora podrá superar el límite de 16 horas anuales que contempla el citado artículo 32.8 del convenio colectivo sectorial de aplicación por asistencia o consulta médica, propia o de familiar de primer grado y por acompañamiento a los exámenes prenatales de la madre biológica.”

44. Promover y priorizar la adaptación y flexibilidad de la jornada de las personas trabajadoras por motivos de conciliación familiar y laboral, siempre y cuando dichas solicitudes resulten razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

OBJETIVO 11. Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

45. Realizar una revisión anual de la aplicación y funcionamiento del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo e informar a la comisión de seguimiento del mismo.

46. Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de RR.HH. de la entidad, RLPT, comisión de Igualdad,

responsables de secciones o departamentos y responsables de la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

47. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.

OBJETIVO 12. Incorporar la perspectiva de género en la salud y prevención de la salud.

48. Solicitar al servicio de prevención, una revisión y mejora del protocolo para embarazadas.
49. Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos (Riesgos Psicosociales) desde una perspectiva de género.
50. Incluir la perspectiva de género en los reconocimientos médicos.
51. Adecuar la ropa de trabajo al tallaje de las mujeres incluyendo uniformes para mujeres embarazadas.
52. Contar con la participación de las mujeres para detectar las necesidades en cuanto a los vestuarios en la organización.

12. MEDIDAS CONCRETAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE RESULTADO

A continuación, se recoge el despliegue de acciones para los siguientes cuatro años junto con las áreas responsables e indicadores.

ÁMBITO 1: Cultura organizacional Un aspecto significativo es el compromiso de la organización en materia de Igualdad. Para ello es importante marcar objetivos estratégicos para que este aspecto se encuentre alineado dentro de la cultura organizacional de INASELEC. Por lo tanto, el reto será trabajar en la sensibilización y formación en materia de igualdad a nivel interno; mejorar el uso inclusivo del lenguaje en los textos e imágenes y poner en marcha actuaciones que promuevan una cultura del respeto a la diversidad de mujeres y hombres.

RETO	OBJETIVO	ACCIONES	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES DE RESULTADO
1	01	1. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso de INASELEC a toda la plantilla.	Vigencia durante todo el plan	Comisión Negociadora	Se ha realizado una difusión explícita del Plan a la Plantilla.
1	01	2. Incorporar en el Manual de Acogida de la empresa el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso Sexual o por Razón de Sexo de INASELEC especificando las personas que	Vigencia durante todo el plan	RR.HH.	Información recogida (si/no)

		están encargadas de ambos procedimientos y las vías de comunicación con las mismas.			
1	01	3. Incluir la igualdad en la estrategia de la empresa.	Vigencia durante todo el plan	Dirección	Incluido en el Plan de Gestión (Si/no)
1	01	4. Divulgar acciones de sensibilización para promover la igualdad en fechas clave, como el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, 22 de Febrero día contra la brecha salarial y el 18 de Septiembre día internacional de igualdad salarial y acciones de sensibilización contra la violencia de género el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Vigencia durante todo el plan	Comisión de Seguimiento	Nº de campañas de igualdad realizadas
1	01	5. Crear un buzón de sugerencias para recoger consultas/ sugerencias y/o necesidades de la plantilla sobre temas de igualdad de mujeres y hombres.	30 de Junio 2025	Comisión de Seguimiento	Buzón creado Nº de comunicaciones al año según sexo.

1	01	6. Incluir en la firma electrónica de correo electrónico un breve texto o referencia “empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.	30 de Junio de 2025	Dirección	Firma incorporada (si/no)
1	01	7. Habilitar un espacio nuevo en el tablón de Comunicación, para la difusión de noticias de interés sobre la igualdad de mujeres y hombres.	30 de Junio de 2025	Comisión de Seguimiento	Espacio creado
1	02	8. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, página web, etc.).	31 de Diciembre de 2025	Toda la plantilla	Se han revisado el uso de lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y se han corregido.
1	02	9. Incluir pautas sobre un uso no sexista del lenguaje e imágenes en el manual de código ético.	31 de Diciembre de 2025	Dirección	Acción realizada y difundida

1	03	10. Elaborar un Plan Operativo sobre las actuaciones a desarrollar anualmente con el Plan de Igualdad	31 de Enero de 2025	Comisión Negociadora	Se elabora un Plan Operativo anual durante la vigencia del Plan.
1	03	11. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones del Plan de Igualdad y su análisis.	Vigencia durante todo el plan	Comisión Negociadora	Se elabora una memoria anual durante la vigencia del Plan.

Ámbito 2 Gestión de las personas: INASELEC es una de las pocas organizaciones con una plantilla feminizada en su sector, a pesar de que diversos datos y estudios han detectado que las contrataciones están marcadas por la segregación ocupacional, esta segregación está invertida en INASELEC. Por ello, es necesario intentar fomentar la contratación femenina e intentar promocionar la presencia de mujeres en puestos de decisión y mando. Se plantean otros aspectos a incluir en el Plan como elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incorporar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, mejorar el vestuario de las mujeres y el tallaje de su ropa de trabajo.

RETO	OBJETIVO	ACCIONES	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES DE RESULTADO
2	04	12. Crear un registro con datos desagregados por sexo, de la composición de toda la plantilla (incluidas las personas de ETT): tipo de contrato, estudios, antigüedad, departamento, puesto, grupo, categoría profesional...	Vigencia durante todo el plan	Dirección y Recursos Humanos	La información se recoge desagregada por sexo
2	04	13. Recoger datos referentes a la gestión de personas: Medidas de Conciliación, Procesos de selección y contratación, Bajas o Ceses, etc.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Listado de mejoras en las herramientas
2	04	14. Realizar la encuesta en materia de igualdad realizada en el diagnóstico para analizar la evolución de la	31 de Mayo de 2026	Recursos Humanos	Encuesta realizada (si/no) y análisis del resultado

		opinión de la plantilla en esta materia, a los 2 años de la implantación del plan de igualdad.			
2	04	15. Analizar desde la perspectiva de género, todas las respuestas donde la plantilla participa activamente.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Se analiza desde la perspectiva de género
2	05	16. Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH. Y cualquier otra persona que pudiera estar implicada en el proceso de selección, en cualquier momento. Se hará un reciclaje bianual o en caso de que haya modificaciones en la ley de igualdad.	31 de Octubre de 2025	Recursos Humanos	Formación realizada. Asistentes según puesto y sexo y horas de formación
2	05	17. Elaborar una guía de entrevistas de selección sin sesgo de sexo para distribuir entre personas que participan en procesos de selección en la empresa.	31 de Octubre de 2025	Recursos Humanos	Guía realizada
2	05	18. Promover el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en las ofertas de trabajo y prácticas.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Se incluye un uso no sexista de lenguaje en el 100% de las ofertas de empleo.

2	05	19. Incorporar medidas de acción positiva en aquellos puestos con infrarrepresentación de uno de los sexos.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Nº de actuaciones desarrolladas según sexo y puesto
2	05	20. Poner en marcha actuaciones para aumentar el número de mujeres con responsabilidad.	Vigencia durante todo el plan	Dirección	% de mujeres con funciones de responsabilidad
2	05	21. Informar a las empresas externas encargadas de los procesos de selección y contratación nuestro compromiso con la igualdad y no discriminación, asegurando que los procesos de selección se hacen en igualdad de condiciones para mujeres y hombres y fomentar la implantación de curriculums ciegos en el proceso de selección.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Información enviada.
2	05	22. Establecer contactos y alianzas con institutos e instituciones formativas para la selección de personal que este cualificado, realizando también jornadas de puertas abiertas para los/las estudiantes de dichos centros	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Jornadas realizadas. Alumnado asistente según sexo.

2	06	23. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Acción realizada (si/no)
2	06	24. Informar a la plantilla sobre las vacantes existentes en la empresa.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Nº Comunicaciones anuales.
2	06	25. Realizar una memoria sobre las promociones habidas en la empresa.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Memoria realizada
2	07	26. Promover el acceso a la formación continua de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto de trabajo tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o personas dependiente o IT de larga duración.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Nº de personas afectadas según sexo.
2	07	27. Asegurar que el material que usan las empresas encargadas de realizar la formación para la plantilla de INASELEC incluyan la perspectiva de género, por ejemplo, empleando un lenguaje inclusivo y que	Vigencia durante todo el plan	Comisión Negociadora	Material revisado (si/no)

		sus imágenes no contemplen estereotipos y sesgos de género.			
2	07	28. Realización y planificación de píldoras formativas para toda la plantilla, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando en materia de igualdad (durante todo el año)	Vigencia durante todo el plan	Comisión de Seguimiento	Acciones realizadas en materia de igualdad. Asistentes según sexo y año.
2	07	29. Incluir formación en igualdad en el plan de formación de INASELEC, y que ésta llegue a la totalidad de la plantilla.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Acciones realizadas en materia de igualdad. Asistentes según sexo y año y número de horas realizadas.
2	08	30. Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de sexo.	31 de octubre de 2026	Recursos Humanos Comisión de Seguimiento	Acción realizada (si/no)

2	08	31. Comparar la clasificación profesional con las competencias designadas.	31 de octubre de 2026	Recursos Humanos	Acción realizada (si/no)
2	08	32. Realizar la valoración de los puestos, apoyándonos en la descripción de puestos cada vez que haya modificaciones en la realización de las competencias solicitadas.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Acción realizada (si/no)
2	08	33. Revisión del sistema de clasificación profesional.	31 de octubre de 2026	Dirección	Acción realizada (si/no)
2	09	34. Realizar el registro retributivo anualmente, con los valores medios de los salarios desagregados por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo de igual valor.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Se recogen los datos de medias y medianas según categoría profesional, nivel de mando (puestos de igual valor).
2	09	35. Analizar las posibles brechas salariales por cada categoría profesional y por puestos de igual valor y tratar de corregirla.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Análisis de las brechas existentes.

2	10	36. Recoger información sobre el uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Medidas de Conciliación según sexo.
2	10	37. Análisis de permisos de conciliación solicitados por la plantilla.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Medidas de Conciliación según sexo.
2	10	38. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas que soliciten y disfruten de medias de conciliación familiar.	Vigencia durante todo el plan	Recursos Humanos	Memoria realizada.
2	10	39. Difundir entre la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	31 de mayo de 2025	Comisión de Seguimiento	Comunicación realizada.
2	10	40. Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	31 de octubre de 2025	Comisión de Seguimiento	Comunicación realizada.
2	10	41. Diseñar herramientas de recogida de necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.	31 de Mayo de 2026	Recursos Humanos	Herramienta creada (si/no)

2	10	42. Creación de una sala de lactancia o habilitar una sala para que pueda ser utilizada también como sala de lactancia.	Vigencia durante todo el plan	Dirección	Sala habilitada (si/no)
2	10	43. Ampliación de la licencia del art.32.8 del convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja: "Las personas trabajadoras podrán disfrutar de las 16 horas de licencia retribuida que contempla el artículo 32.8 del Convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja también para los siguientes supuestos de hecho: iii. Para el acompañamiento por parte del/de la progenitor/a distinta/a de la madre biológica a ésta a los exámenes prenatales. iv. Para acompañamiento a consultas médicas de personas familiares de primer grado que precisen de dicho acompañamiento y de hijos/as menores de edad a cargo. En ningún caso la persona trabajadora podrá superar el límite de 16 horas anuales que contempla el citado artículo 32.8 del convenio colectivo sectorial de	Firma plan igualdad	Dirección y Recursos Humanos	Ampliación permiso (si/no) Nº de personas que lo solicitan y horas disfrutadas, por sexo durante la vigencia del plan.

		aplicación por asistencia o consulta médica, propia o de familiar de primer grado y por acompañamiento a los exámenes prenatales de la madre biológica.”			
2	10	44. Promover y priorizar la adaptación y flexibilidad de la jornada de las personas trabajadoras por motivos de conciliación familiar y laboral, siempre y cuando dichas solicitudes resulten razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.	Vigencia durante todo el plan	Dirección Recursos Humanos	Nº de personas que lo solicitan desagregado por sexo y durante toda la vigencia del plan de igualdad y la conclusión de las solicitudes.
2	11	45. Realizar una revisión anual de la aplicación y funcionamiento del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo e informar a la comisión de seguimiento del mismo.	31 de Octubre de 2025	Recursos Humanos Comisión seguimiento del Protocolo	Revisión realizada
2	11	46. Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de RR.HH. de la entidad, RLPT, comisión de Igualdad,	31 de Julio de 2025	Dirección	Formación realizada (asistentes según sexo)

		responsables de secciones o departamentos y responsables de la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
2	11	47. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.	Vigencia durante todo el plan	Dirección	Se ha sensibilizado a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.
2	12	48. Solicitar al servicio de prevención, una revisión y mejora del protocolo para embarazadas.	30 de Junio de 2025	Recursos Humanos Comisión de seguimiento	Información solicitada al servicio de prevención (si/no)
2	12	49. Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos (Riesgos Psicosociales) desde una perspectiva de género.	31 de Octubre de 2026	Recursos Humanos	Acción realizada (si/no)
2	12	50. Incluir la perspectiva de género en los reconocimientos médicos.	31 de diciembre de 2025	Dirección	Se incluye la perspectiva de

					género en los reconocimientos médicos.
2	12	51. Adecuar la ropa de trabajo al tallaje de las mujeres incluyendo uniformes para mujeres embarazadas.	31 de Octubre de 2026	Dirección Comisión de Seguimiento	Se ha adaptado el tallaje de mujeres y hombres.
2	12	52. Contar con la participación de las mujeres para detectar las necesidades en cuanto a los vestuarios en la organización.	Vigencia durante todo el plan	Dirección	Se cuenta con la participación de las mujeres.

13. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

Se reseña que las partes integrantes de la Comisión Negociadora negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está

produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.