



PLAN DE IGUALDAD DE EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS S.A.



Fecha aprobación: 28 de septiembre 2022

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	6
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	13
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	23
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	27
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	29
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	32

0. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

La empresa inició su actividad en 1961, como empresa individual con el objeto de fabricar asientos de pasajeros para transportes colectivos, especialmente para autobuses y autocares. En 1977 la empresa adquiere la modalidad de sociedad Anónima, la plantilla se componía en torno a 20 personas. Con el transcurrir del tiempo fue creciendo y desarrollando tecnología propia. En el año 2016 la empresa fue adquirida íntegramente por el grupo Kiel Alemania. Actualmente la empresa somos 42 empleados y hemos incorporado en el mercado de venta de asientos de tren.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Aunque el grupo Kiel tiene compañías en varios países europeos, la empresa española funciona individualmente y de forma independiente en términos de recursos humanos.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS SA
NIF	A26014233
Domicilio social	Calle la Portalada 40 C.P: 26006 (Logroño)
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1961
Responsable de la Entidad	
Nombre	Josef Vega
Cargo	Administrador

Telf.	xxxxxxx					
e-mail	--					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Benito					
Cargo	Administración-RRHH					
Telf.	xxxxxxxxxxxx					
e-mail	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Metalúrgico					
CNAE	2932					
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres 22		Hombres 51		Total 73	
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	13 millones					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros (marque una X en la opción)	Sí X		No		No tengo RLT	
Indique el número de miembros de la Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres 3		Hombres 2		Total 5	

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- D. Juan Carlos Palacios Mutión.
- Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- D. José Royo González.
- Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- Dña. Judith Orue Hervías.

2. Parte Empresarial:

- Responsable del Departamento de Producción – Dña. Virginia Goñi Ganuzas.
- Responsable del Departamento de Administración – Dña. María Benito Lacalle.
- Responsable del Departamento de Ingeniería – D. Ignacio Javier Eguía Cambero.

3. Consultora externa Adeplus Consultores:

- Consultora Técnica en Planes de Igualdad – Dña. Anabel Gamero Gómez.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Autonómico, al contar la empresa con un centro de trabajo sito en Logroño, perteneciente a la Comunidad Autónoma uniprovincial de La Rioja, y afecta y vincula a todos los centros de trabajo presentes y futuros.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 28 de septiembre de 2022 iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en **EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS S.A.** en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas.
- Datos básicos de la Organización.
- Información Corporativa.
- Análisis cuantitativo de la plantilla.
- Análisis de Igualdad por materias.

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista.
- k) Violencia de género.

- **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad**

Ítem	Fortaleza	Debilidad
Garantías en el proceso de selección		Los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación.
		Por su parte, la inexistencia de un protocolo de selección y contratación corporativo genera incertidumbre respecto la presencia de sesgos de género en este proceso.
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso.	
Garantías de la igualdad	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación.	

retributiva	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral.	
Formación como herramienta de igualdad		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización.
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación.	
Garantías en la promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación.	
Derechos Digitales	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.	
		La Organización aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital.
Prevención de Riesgos Laborales	En la prevención de riesgos laborales de la Organización no se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres como: doble jornada, diferencias biológicas de la mujer, etc.	
	La Organización ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial.	
	La revisión del sistema de organización del trabajo por personal con formación en Igualdad es una garantía.	

Garantías en la organización del trabajo	Asimismo, el lenguaje empleado en la documentación del sistema de organización del trabajo, a fin de garantizar sesgos de género, ha sido revisado.	
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla.	
Cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.
Prevención y reacción ante el acoso	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado con las exigencias legales y éticas al respecto.	
Comunicación inclusiva	Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo.	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en **EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS S.A.** el preceptivo Informe de Auditoría Retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del

que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.D) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

Según disponen los Artículos 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y 6. D) del Real Decreto 902/2020, la empresa deberá justificar en el próximo Registro Retributivo los promedios o las medianas de aquellas percepciones retributivas de un sexo que sean superiores, en términos porcentuales, a las del otro sexo, en al menos un 25%.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, ésta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022.

De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que, habiéndose valorado todos los puestos de trabajo, las puntuaciones se gradúan en función del valor de dichos puestos mediante un sistema de asignación de puntos y valoración de las condiciones de trabajo, en virtud del cual el puesto de mayor valor en la empresa, con la puntuación más alta, es el de Director/a Comercial, con una valoración de 692 puntos, seguido del puesto de Director/a de Ingeniería, con 673 puntos, siendo los puestos de trabajo con una puntuación inferior los de Oficial de 2ª Administrativo, con 294 puntos, y los de Oficial de 2ª, con 295 puntos.

Por último, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género* del Ministerio, se detalla en el apartado **V. MEDIDAS DE IGUALDAD** el Plan de actuación integrando para cada área de actuación las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida.
- Objetivo que persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Responsables de implantación y seguimiento.
- Cronograma.
- Recursos.
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

- **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

- **Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.

- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.
- **Condiciones de trabajo**
 - Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
 - Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
 - Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Garantizar el principio de igualdad retributiva.
 - Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
 - Garantizar la desconexión digital.
 - Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
 - Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
 - Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
 - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
 - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
 - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
 - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
 - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.

- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en **EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS S.A.** han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Difusión de las ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad a terceros involucrados en los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	En caso de utilizar empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo especial hincapié en la política sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Modelo de comunicación entregado.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos).
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
Prioridad	Alta

Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos, incorporando la perspectiva de género. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados. 4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.

III. FORMACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.
Descripción detallada de la medida	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tras la negociación y el análisis de los datos en **EMAR MANUFACTURAS METÁLICAS S.A.** no se detectan desigualdades o necesidades en relación a la **“Promoción Profesional”**, por lo que no se plantean medidas englobadas en dicha área de actuación.

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.
Objetivos que persigue	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
Descripción detallada de la medida	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a

	ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

VII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.
Objetivos que persigue	Garantizar la desconexión digital.
Descripción detallada de la medida	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.
-----------------------------------	--

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
Descripción detallada de la medida	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.

Descripción detallada de la medida	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

Indicadores de seguimiento	1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.
-----------------------------------	---

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
Descripción detallada de la medida	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma. 2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.

XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.

VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- **Composición de la Comisión de seguimiento:**

- 1. Parte social:**

- Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- D. Juan Carlos Palacios Mutión.
 - Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- D. José Royo González.
 - Representante Legal de los Trabajadores integrante del Comité de Empresa- Dña. Judith Orue Hervías.

- 2. Parte Empresarial:**

- Responsable del Departamento de Producción – Dña. Virginia Goñi Ganuzas.
 - Responsable del Departamento de Administración – Dña. María Benito Lacalle.
 - Responsable del Departamento de Ingeniería – D. Ignacio Javier Eguía Cambero.

- **Funcionamiento**

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad **ordinariamente anual** al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- **Atribuciones**

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, 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
- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de	Nivel de desarrollo de las acciones

	proceso	emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en **evaluación intermedia en el tercer año (2024) y otra final en el cuarto año (2025)**, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA								
AÑO	Año 2022	Año 2023		Año 2024		Año 2025		Año 2026
MESES	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6
Aprobación y Registro	X							
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				
Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo Diagnóstico								X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Materia/Área de Actuación	Objetivo	Descripción detallada de la medida	Año I
Selección y Contratación	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la	Año 2023

		medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.	
Clasificación Profesional	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.	Año 2023
Formación	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.	Año 2023
Formación	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	Formación de sensibilización en igualdad de toda la plantilla.	Año 2023
Auditoría Retributiva	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Confección y revisión anual del Registro Retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.	Año 2023
Condiciones de Trabajo	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento	Año 2023

		PRL.	
Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.	Aprobar e implantar una política de desconexión digital en la Organización.	Año 2023
Infrarrepresentación femenina	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Año 2023
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social.	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.	Año 2023

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.