

sidenor

PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028



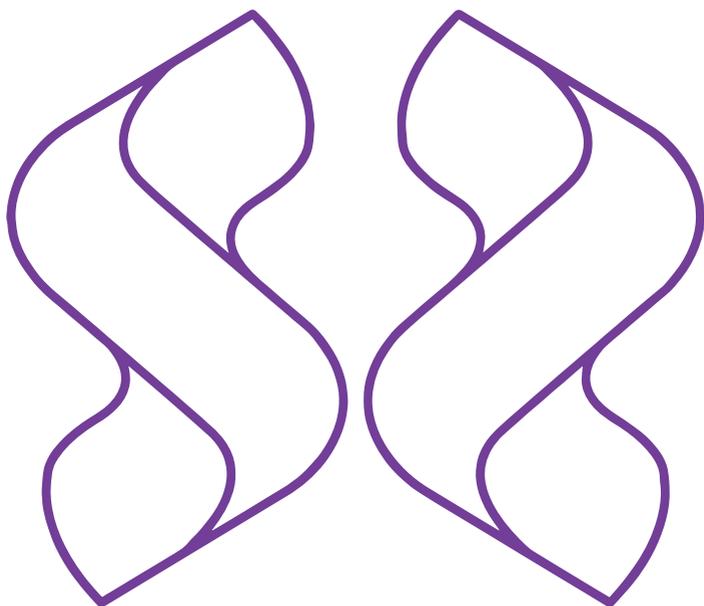


sidenor
PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. NORMATIVA GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD	5
2.1. Partes Suscriptoras	
2.2. Ámbito de aplicación territorial y personal	
2.3. Ámbito de aplicación temporal	
3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
3.1. Informe del diagnóstico	
3.2. Auditoría retributiva	
3.3. Código de acoso sexual y por razón de sexo	
3.4. Conclusiones del Diagnóstico inicial	
3.4.1 <i>Proceso de selección y contratación</i>	
3.4.2 <i>Clasificación profesional</i>	
3.4.3 <i>Formación</i>	
3.4.4 <i>Promoción profesional</i>	
3.4.5 <i>Condiciones de trabajo</i>	
3.4.6 <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	
3.4.7 <i>Infrarrepresentación femenina</i>	
3.4.8 <i>Retribución</i>	
3.4.9 <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
3.4.10 <i>Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género</i>	
3.4.11 <i>Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género</i>	
3.4.12 <i>Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización</i>	
4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	15
5. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DE UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA TODAS LAS EMPRESAS DEL GRUPO	16
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD, MEDIDAS Y CRONOGRAMA	17
6.1 Proceso de selección y contratación	
6.2 Clasificación profesional	
6.3 Formación	
6.4 Promoción profesional	
6.5 Condiciones de trabajo	
6.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
6.7 Infrarrepresentación femenina	
6.8 Retribución	
6.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
6.10 Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género	
6.11 Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género	
6.12 Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización	

7. RECURSOS ECONÓMICOS, HUMANOS Y MATERIALES	48
8. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	49
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	51
10. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LAS DESAVENENCIAS RELACIONADAS CON EL PLAN DE IGUALDAD	52
11. PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN	52
12. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	53



sidenor

PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028

1. Introducción

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, «LOI»), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Sidenor Aceros Especiales, S.L.U., Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A y Sidenor Bright Steels, S.L.U (en adelante, «la Sociedad» o «la Compañía» o «la Empresa» o «SIDENOR») comparte plenamente la importancia de dicho principio de igualdad entre mujeres y hombres. Este segundo Plan de Igualdad viene a dar continuidad al proyecto que se inició en 2018, en el que dada la falta de paridad existente y, como siguiente paso en el compromiso adoptado en esta materia, se vio la necesidad de crear un Plan de Igualdad.

La Sociedad ha realizado un Diagnóstico Inicial de Situación, en adelante, “el Diagnóstico”, que ha permitido la puesta en marcha de este nuevo Plan de Igualdad adaptado a la situación actual de la Sociedad y con medidas más concretas que ayuden a conseguir el objetivo, dando cumplimiento a las exigencias introducidas por la legislación en materia de igualdad a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

A tal efecto y como paso previo, se ha constituido una Comisión de Igualdad que ha participado en la validación del Diagnóstico y el Registro Retributivo, así como en la elaboración e implantación de este nuevo Plan de Igualdad.

En el Diagnóstico, se han analizado las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida persona, laboral y familiar.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Derechos para las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.
- Órganos de representación de las personas trabajadoras.
- Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización.

A partir de las conclusiones alcanzadas en cada una de las mencionadas áreas de estudio, se constituye el punto de partida de los objetivos y las medidas a implantar en el desarrollo del Plan de Igualdad.

2. Normativa general del Plan de Igualdad

2.1 Partes Suscriptoras

El presente Plan de Igualdad lo suscriben las personas que forman la Comisión de Igualdad, constituida en fecha 12 de julio de 2023 y formada por:

En representación de la empresa:

Roberto Alonso
Amagoia Abalos
Cruz M^a Alberdi
Ihintza Arregi
Estibaliz Ochoa
Garbiñe Iturbe
Olatz Aranbarri
Marta Yuste
Verónica Pérez
Cristina Ibergallartu
Iñigo Murillo
Fermín Arrizabalaga

En representación Sindical,
Por CCOO: Antonio Martínez, Sergio Fernández y Sebastián Zuazo
Por ESK: Urbano Guerrero
Por LA SENDA DE UGARTE: José Ángel Becerra
Por LAB: Jorge Barroso e Ibon Zabaleta
Por UGT: Rosario M^a Alonso, Sergio Colmenero y Jose Luis Balciscueta
Por USO: David Moreno y Víctor Sánchez

2.2 Ámbito de aplicación territorial y personal

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, y se extiende a todo el territorio nacional.

Por tanto, abarca no sólo a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro, extendiéndose su ámbito de aplicación a todo el territorio español.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad es de obligada y general observancia para la plantilla que forma la Sociedad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten, incluyendo a personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal.

2.3 Ámbito de aplicación temporal

El Plan de Igualdad es variable y dinámico y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tiene una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 22 de julio de 2024, fecha de la firma y de su entrada en vigor, hasta el 21 de julio de 2028.

Llegando a la fecha de la finalización del periodo de vigencia, la Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad o, en su caso, la nueva Comisión de Negociación que pueda constituirse, procederá a negociar un nuevo Plan, partiendo de la actualización de todos aquellos datos que resulten necesarios porque se hayan visto modificados para valorar la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres de Sidenor en ese momento.

Finalizada la vigencia del presente Plan en fecha 21 de julio de 2028, no cabrá prórroga alguna.

3. Informe del diagnóstico y auditoría retributiva

3.1 Informe del diagnóstico

Las principales conclusiones obtenidas a partir del informe Diagnóstico de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U, Sidenor Investigación y Desarrollo S.A. y Sidenor Bright Steels, S.L.U, se recogen en el presente Plan de Igualdad en el apartado: "Objetivos específicos del Plan de Igualdad, medidas y cronograma".

Punto a punto, se exponen las conclusiones del Diagnóstico al Plan de Igualdad, así como las cuestiones a corregir o promover dentro de las compañías. El objetivo es alcanzar una igualdad real y material en el seno del Grupo Sidenor y, a tal efecto, se establecen medidas concretas, estableciendo plazos, recursos, responsables e indicadores de ejecución y medición para su efectivo cumplimiento. Estos indicadores serán desagregados por género, siempre que se midan personas.

El informe de Diagnóstico ha sido realizado teniendo en cuenta las materias reguladas en el artículo 7 del RD 901/2020. El análisis ha sido preparado con la aportación de datos cualitativos, como manuales, políticas, procedimientos internos, entre otros, y con datos cuantitativos desagregados por género como plantilla total, número de altas y contrataciones, número de entrevistas, tipología de contratos realizados, número de colaboraciones con centros formativos, clasificación por categorías profesionales, edad, antigüedad, tipos de formaciones y horarios de impartición, promociones internas, tipos de jornada y medidas de conciliación.

Todos los datos relativos a la plantilla utilizados en este Informe se han referido al 31 de diciembre de 2022.

3.2 Auditoría retributiva

Para la Auditoría Retributiva realizada tanto para Sidenor Aceros Especiales, S.L.U (que incluye Sidenor Bright Steels, S.L.U), como para Sidenor Investigación y Desarrollo S.A., de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se han empleado los siguientes factores para poder desarrollar el ejercicio de valoración de puestos:

- Formación
- Idiomas
- Formación específica sobre temática/materia concreta
- Experiencia
- Complejidad
- Toma de decisiones
- Responsabilidad sobre las personas
- Impacto en resultados

La finalidad de haber realizado el ejercicio de valoración de puestos empleando los factores expresados es la de asegurar la objetividad y la igualdad durante todo el proceso.

Para un adecuado desarrollo de la valoración de puestos, se ha asignado un peso en porcentaje, y a su vez, un peso con puntos, a cada factor considerando las características de la Compañía.

Por último, según las características de cada puesto tipo, se ha asignado una puntuación sobre cada uno de los factores (siendo 1 la puntuación más baja y 4 la más alta) permitiendo así, obtener una puntuación total de cada puesto sobre 1000 puntos y crear diferentes categorías en los que unir los puestos de igual valor.

De este modo, la puntuación obtenida por cada puesto tipo es de entre 0 y 1000 puntos y se clasifican en 10 escalas (cada escala hace referencia a un intervalo de 100 puntos), permitiendo agrupar puestos tipo de igual valor.

Para el análisis de cada escala, se ha realizado un trabajo de agrupación de los distintos conceptos tanto para los complementos salariales, como para los extrasalariales. De esta forma, la interpretación de los datos es más concreta pudiendo extraer conclusiones reales y si están o no justificadas en caso de desvío.

Los complementos salariales que han sido definidos son:

- Antigüedad
- Complemento personal
- Trabajos especiales
- Horas extras
- Plus disponibilidad
- Paga extra
- Plus instalación
- Régimen turnos
- Vacaciones
- Otros pluses
- Formación
- Retribución variable

Como complementos extrasalariales se han definido:

- Desplazamiento
- Incapacidad temporal
- Dietas
- Varios

De la auditoría retributiva de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U (que incluye Sidenor Bright Steels, S.L.U.) se han extraído las siguientes conclusiones:

La brecha obtenida con importes efectivos se sitúa en un -12% de promedio y un -2% de mediana. Esta información analizada desde los importes equiparados cambia a una brecha de 2% para el promedio y un 1% para la mediana.

Si bien en el global de la empresa la brecha equiparada promedio es baja, en el análisis por escalas se ve que existe una diferencia entre aquellos puestos ligadas a trabajos realizados en el taller y a trabajos realizados en las oficinas. En los primeros, los puestos de taller, la brecha se situaría en un 14% para el promedio equiparado, siendo las principales causas de la diferencia las identificadas por los complementos salariales ligados a la antigüedad y al régimen de turnos. Ello es debido al tipo de sector en el que nos encontramos, es un sector masculinizado y la presencia de la mujer es todavía minoritario y además un hecho reciente.

En ningún grupo (escala obtenida del ejercicio de la valoración de puestos) se identifican diferencias superiores al 25% entre hombres y mujeres que no sean justificables. Tal y como se especifica en la auditoría retributiva, todas las diferencias significativas han sido justificadas por escala.

Por su parte, se han justificado aquellos complementos (salariales y extrasalariales) que superan el 25% de diferencia con ajuste a la transparencia retributiva.

En consecuencia, dado que no hay desigualdad salarial a corregir, no resulta necesaria la adopción de un plan de actuación y es por ello por lo que no se han incluidos medidas específicas dirigidas a corregir desigualdades salariales, pero si medidas de control para evitar que aparezcan las desigualdades.

En el caso de la auditoría retributiva de Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A., se han extraído las siguientes conclusiones:

La brecha obtenida de los importes efectivos se sitúa en un 33% de promedio y un 32% de mediana. Esta información analizada desde los importes promedio equiparados cambia su análisis sustancialmente. En ese caso se sitúa en un 18% de brecha en puestos que requieren una titulación/formación de tipo medio, y se reduce hasta un 6% de brecha en posiciones de personal con titulaciones/formación de carácter superior que sería el personal investigador. En ambos casos el acceso de la mujer a estas posiciones ha sido más tardío y por tanto tienen antigüedades menores, que explicarían esta brecha.

En ningún grupo (escala obtenida del ejercicio de la valoración de puestos) se identifican diferencias superiores al 25% entre hombres y mujeres que no sean justificables, ya que como se especifica en la auditoría retributiva, todas las diferencias significativas han sido justificadas por escala.

Por su parte, se han justificado aquellos complementos (salariales y extrasalariales) que superan el 25% de diferencia con ajuste a la transparencia retributiva.

En consecuencia, dado que no hay desigualdad salarial a corregir, no se adoptan medidas específicas dirigidas a corregir desigualdades salariales, pero sí medidas de control para evitar que aparezcan las desigualdades.

3.3 Código de acoso sexual y por razón de sexo

Respecto a la información relativa a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo recogida en el Informe del Diagnóstico, se concluye lo siguiente:

La Sociedad cuenta con un Procedimiento de Acoso Sexual y razón de sexo, que se encuentra incluido en el Documento "Actuación en caso de Mobbing", que indica las directrices para tramitar denuncias de acoso sexual, por razón de género y/o moral en el trabajo. Este protocolo está activo desde el año 2016, fue actualizado en 2019 y puesto a disposición de toda la plantilla en 2020.

El Protocolo regula, en un sentido amplio, el acoso incluyendo el acoso moral, discriminatorio o la violencia en el trabajo, además de las necesarias de acoso sexual y por razón de sexo que son propias de este Plan de Igualdad.

Respecto a las materias de acoso sexual y por razón de sexo, en el Diagnóstico queda reflejado que la compañía no ha tenido denuncias, quejas o demandas sobre esta materia ni se ha tenido que sancionar o despedir a nadie del personal de la plantilla por ello.

El código ha sido tratado en la comisión y cumple con los contenidos regulados en el RD 901/2020, anexo apartado 7.

El Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (Actuación en caso de Mobbing) incluye una declaración de principios y definición de acoso sexual y por razón de sexo y la consecuente identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso. Informa del procedimiento de actuación que se sigue a la hora de solventar las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas cautelares y/o correctivas aplicables. También identifica las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Las distintas medidas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo se recogen en el apartado "Objetivos específicos del Plan y medidas a adoptar".

3.4 Conclusiones del Diagnóstico inicial

A continuación, se muestran los apartados analizados en los diagnósticos y sus respectivas conclusiones, que son comunes a cada una de las empresas del grupo: Sidenor Aceros Especiales, S.L.U; Sidenor Bright Steels, S.L.U y Sidenor investigación y Desarrollo, S.A., en función de los datos observados en el diagnóstico:

3.4.1 Proceso de selección y contratación

A lo largo del último año, el número de personas contratadas, 9,7% mujeres y 90,3% hombres, ha sido muy similar al número de candidaturas que se han presentado por cada género.

Con relación al número de mujeres contratadas de forma indefinida, que supone un 9,25% del total de este tipo de contrataciones, este dato ha ido en aumento y es muy similar a la representatividad de este género en la plantilla, siendo mayor su presencia y contratación en Fuera de Convenio, Técnicos/as especialistas y Técnicos/as auxiliares.

En el colectivo de las personas que realizan prácticas formativas, el número de mujeres, 14 en concreto y que supone el 47%, es un porcentaje que supera con creces las cifras medias que caracteriza el mercado donde opera Sidenor.

3.4.2 Clasificación profesional

La composición de la plantilla con relación al género está desequilibrada (el 9,5% son mujeres y el 90,5% hombres). El grupo donde mayor representatividad femenina hay es Fuera de convenio, que alcanza un 35%, pero en el resto de los grupos, la presencia masculina es notoriamente mayor, siendo el grupo de menor representatividad femenina el colectivo de Operadores/as, administración y DUAL con solo un 4% de representación.

En cuanto a la curva de edad, es similar en ambos géneros, pero, analizando la antigüedad en el caso de las mujeres, los datos muestran que se ha potenciado la contratación femenina en los últimos años.

3.4.3 Formación

Se asegura que todas las personas de la empresa tengan los mismos recursos formativos a su alcance, sin distinción de género, y para el diseño del plan formativo, se tienen en cuenta los puestos que ocupa cada persona. Se han impartido 66.858 horas de formación y el 9,5% de las personas asistentes han sido mujeres.

Las formaciones se realizan en su mayoría, dentro de la jornada laboral, solamente el 0,9% de las horas de formación han sido impartidas fuera de jornada.

3.4.4 Promoción profesional

A pesar de ser menor el número de candidaturas de mujeres, ellas han logrado más promociones que en el caso de los hombres, que han presentado más candidaturas que ellas, pero se han promocionado menos. Son 4 las mujeres que participan en diferentes promociones y, por su parte, 9 hombres participantes a lo largo de 2022. El resultado de las participaciones termina con la promoción de 2 mujeres de 4 y de 1 hombre de 9.

Con relación al modelo de gestión del talento de Sidenor, se valora la seguridad, la aptitud técnica, el compromiso y la capacidad de las personas. Todo ello se valora independientemente del género.

3.4.4 Promoción profesional

A pesar de ser menor el número de candidaturas de mujeres, ellas han logrado más promociones que en el caso de los hombres, que han presentado más candidaturas que ellas, pero se han promocionado menos. Son 4 las mujeres que participan en diferentes promociones y, por su parte, 9 hombres participantes a lo largo de 2022. El resultado de las participaciones termina con la promoción de 2 mujeres de 4 y de 1 hombre de 9.

Con relación al modelo de gestión del talento de Sidenor, se valora la seguridad, la aptitud técnica, el compromiso y la capacidad de las personas. Todo ello se valora independientemente del género.

3.4.5 Condiciones de trabajo

La jornada continua, en la mayoría de los casos, está muy ligada al personal de jornada partida que reduce su tiempo de trabajo. El principal colectivo que se acoge a esta jornada son en su mayoría mujeres.

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

En Sidenor, no hay contratos a tiempo parcial, la plantilla presta sus servicios a tiempo completo. La excepción se encuentra en las personas que cuentan con una reducción de jornada mayormente aplicada a mujeres pero que, en los dos últimos años, cada vez lo solicitan más hombres. El 4% del grupo de trabajadoras recurre a este mecanismo frente al del 2% del grupo de trabajadores.

3.4.7 Infrarrepresentación femenina

La empresa no cuenta con una representación equilibrada de ambos géneros en su plantilla, pero esta infrarrepresentación de mujeres se debe a la realidad social en el momento de las incorporaciones. No es fruto de una discriminación pretendida por la empresa. Son 1.630 hombres que representan un 90,5% sobre el total de la plantilla y 171 mujeres que representan un 9,5% sobre el total de la plantilla. Pero cabe resaltar que en Oficinas Generales y en I+D, la distribución por género es más pareja, contando con una representación femenina del 39% y 38% respectivamente

3.4.8 Retribución

Del registro retributivo realizado, se concluye que en ningún grupo se identifican diferencias superiores al 25 % entre mujeres y hombres que no sean justificables, ya que todas las diferencias significativas han sido justificadas y no obedecen a cuestiones de género en Sidenor.

3.4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (dentro del documento Actuación en caso de Mobbing) en el que se recoge cómo actuar en esas situaciones. Dicho protocolo dicta que las denuncias se ponen en manos de una persona experta externa para buscar una mayor objetividad ante el caso a tratar.

3.4.10 Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente, en esos casos tendrá derecho a solicitar una ayuda económica para contribuir a los gastos de mudanza.

3.4.11 Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género

En Sidenor, existe un procedimiento específico denominado adaptación laboral de personas trabajadoras especialmente sensibles, donde se incluyen las mujeres embarazadas.

3.4.12 Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización

El lenguaje tanto escrito como oral, no es sexista en sí mismo, pero sí lo son algunas formas determinadas de utilizarlo. Es por esto que Sidenor tiene el compromiso de sensibilizar a su plantilla en esta realidad intangible pero presente en el día a día laboral.

4. Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Sidenor tiene como finalidad implantar un conjunto de medidas para conseguir una igualdad efectiva en la Empresa, una vez se han detectado en el Diagnóstico de Situación los aspectos de mejora con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La implementación se realizará bajo la perspectiva de una serie de objetivos generales:

- La inclusión de la igualdad entre los objetivos estratégicos de la Empresa.
- Prevenir y, en su caso, eliminar cualquier manifestación, situación de hecho, conducta o actuación empresarial que menoscabe o potencialmente pueda menoscabar la plena aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la no discriminación por razón de género en la Empresa, ya sea directa o indirectamente.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Corregir desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan existir en diferentes ámbitos.
- Sensibilizar y formar a toda la organización sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Grupo Sidenor y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad en los futuros procesos de reclutamiento.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

5. Justificación de la conveniencia de un único plan de igualdad para todas las empresas del Grupo

El presente plan de Igualdad constituye el segundo Plan de Igualdad del Grupo Sidenor.

Sidenor Aceros Especiales, S.L.U., Sidenor Bright Steels, S.L.U. y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. forman parte del mismo grupo mercantil y tienen vinculación comercial, por lo que el análisis de las cuestiones de igualdad debe hacerse de forma conjunta, sin perjuicio de considerar las actividades de cada empresa e incluir los diagnósticos de situación de cada una de ellas.

Dichas empresas del Grupo comparten determinadas políticas empresariales, así como determinadas características, organizativas, productivas, de gestión del personal y de otro tipo. En concreto, el sistema de gobernanza de la Empresa es el mismo, estando centralizadas las decisiones y las directrices de trabajo para todas las unidades de negocio de la Sociedad.

Ello implica que el diagnóstico de situación de dichas empresas coincida sustancialmente, siendo conveniente que las determinadas medidas correctoras sean las mismas para todas las empresas del Grupo. Y es que, este análisis conjunto facilitará el tratamiento y toma de decisiones alineadas y homogéneas, en cumplimiento de los requerimientos y políticas a las que están sujetas las sociedades.

6. Objetivos específicos del Plan de Igualdad, medidas y cronograma

A continuación, se resumen los aspectos de mejora recogidos en el Diagnóstico de Igualdad en los ámbitos analizados y, en conformidad con los objetivos generales indicados en el apartado anterior, se detallan unos objetivos más concretos, así como las medidas a implantar para la adecuada corrección de las deficiencias detectadas.

Dado que las políticas laborales dentro del grupo son comunes, las conclusiones del informe diagnóstico de las tres compañías del Grupo Sidenor y, en consecuencia, las medidas a adoptar en materia de igualdad son de aplicación en Sidenor Aceros Especiales, S.L.U, en Sidenor Bright Steels, S.L.U, y en Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A., tal y como se indican a continuación:

6.1. Proceso de selección y contratación

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad se detectaron aspectos de mejora en relación con el proceso de selección y contratación:

- No todas las personas que participan en los procesos de selección han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades.
- La contratación de hombres ha sido superior a la contratación de mujeres en todo momento.
- Con respecto a las incorporaciones por grupo profesional, la mayoría de las incorporaciones femeninas se producen en puestos administrativos y técnicos que, a priori, no están relacionados directamente con trabajo industrial de producción en fábrica.
- En el caso de los hombres, la mayoría de las incorporaciones se produce en los grupos relacionados con la actividad productiva de fábrica.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Promover la presentación de candidaturas del género infrarrepresentado según el puesto de trabajo a cubrir.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.1.1.1	Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas (incluidos los servicios públicos territoriales de empleo).	Número de fuentes de reclutamiento (listado de las fuentes)	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.1.2	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Nº de canales de comunicación utilizados.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.1.3	Elaborar un registro de personas candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados.	Nº de entrevistas desagregadas por sexo	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.1.4	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de categorías profesionales.	Nº de mujeres y hombres en la plantilla	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X				X				X				X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.1.1.5	Definir indicadores sobre modalidad de contratación desagregados por género y niveles organizativos.	Nº de personas contratadas desagregadas por género, por nivel organizativo y tipo de contrato.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X

c) Segundo objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Garantizar un proceso de selección en el que no se tenga en cuenta el género de la persona.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.1.2.1	Se informará a la persona candidata o al personal recién contratado del compromiso de la Empresa con la igualdad, durante el proceso de selección y durante la bienvenida, respectivamente.	Número de trabajadores incorporados que reciban el Plan de Igualdad / número de incorporaciones totales	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.1.2.2	En las entrevistas no se realizará ninguna pregunta referida a las condiciones personales de las personas (edad, estado civil, menores a cargo, etc.).	En las entrevistas no se realiza ninguna pregunta que pueda venir referidas a las condiciones personales de los candidatos (edad, estado civil, hijos a cargo, etc.)	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.1.2.3	Impartir formación en materia de igualdad a las personas que intervengan en el proceso de selección (tanto de Recursos Humanos, como los mandos de los departamentos que participan en el proceso).	Número de personas que intervengan en los procesos de selección con formación en materia de igualdad / número total de personas que intervengan en los procesos de selección.	21 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
							X									
6.1.2.4	Ir hacia una composición paritaria de los equipos de selección.	Número de mujeres que compongan el equipo de selección / Nº de personas que compongan el equipo de selección.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.2.5	Elaboración de un libro de estilo que contenga un conjunto de criterios a seguir a la hora de realizar entrevistas sin preguntas discriminatorias.	Fecha de publicación del libro de estilo.	12 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X													
6.1.2.6	Incluir en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de forma visual.	Nº de ofertas con el compromiso/Nº de ofertas.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.1.2.7	Seguimiento de las contrataciones de duración determinada.	Nº de contrataciones por grupo o categoría profesional y por género	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X				X				X				X

6.2. Clasificación profesional

a) Principales aspectos de mejora

Respecto a la clasificación profesional, el grupo Sidenor tiene una composición desequilibrada en términos de género. Donde menor representación femenina hay es el grupo de Operadores/as, administración + DUAL, estando representadas en un 4%.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Promover una mayor presencia del género femenino en el grupo de personas operadoras.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.2.1.1	Reforzar los contactos con centros educativos, escuelas y universidades para favorecer la contratación. Impulsar acuerdos con los centros formativos para favorecer el acceso a la empresa de mujeres con la formación técnica, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece la empresa para atraer a mujeres.	Número de centros educativos, escuelas y universidades con las que exista colaboración.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X				X				X				X			

6.3. Formación

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de la Sociedad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la formación impartida a la plantilla:

- Se busca potenciar la posibilidad de que personas con excedencia por guarda legal o familiar tengan acceso a la formación impartida, para facilitar su posterior reincorporación o reciclaje tras su incorporación.
- La Compañía debe continuar fomentando el acceso de mujeres a especialidades formativas que impulsen su desarrollo profesional.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.3.1.1	Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso, con carácter prioritario, a: (i) las personas que forman la Comisión de Seguimiento de Igualdad, (ii) las personas que intervienen en los procesos de selección, y (iii) las personas que intervengan en la promoción profesional y apoyadas, si así se entiende oportuno en cada situación, de los recursos de cada territorio.	1. Número de miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad que hayan recibido formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en materia de prevención de acoso. 2. Número de personas que intervengan en los procesos de selección y promoción que hayan recibido formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	27 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X													

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable
6.3.1.2	Informar, progresivamente, a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso.	Número de personas trabajadoras que hayan recibido información en materia de Igualdad y de prevención del acoso / número total de personas trabajadoras.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos

Cronograma

2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.3.1.3	Entregar copia del Plan de Igualdad a toda la plantilla y tener una copia colgada en la Intranet y otros medios corporativos.	Número de personas trabajadoras que hayan recibido el Plan de Igualdad / número total de personas trabajadoras.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y de Compras
---------	---	---	-----------------------------------	--

Cronograma

2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
		X													

6.3.1.4	Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del género.	Evidencia de que el Plan de Formación está revisado desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos
---------	---	--	------------------------------------	-------------------------------------

Cronograma

2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X

6.3.1.5	Se incluirán en las acciones formativas la perspectiva de género.	Existen acciones formativas con perspectiva de género.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos
---------	---	--	------------------------------------	-------------------------------------

Cronograma

2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
		X				X				X				X	

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.3.1.6	Se fomentará la participación de la plantilla en cursos de formación sobre igualdad de oportunidades.	Número de asistentes a formaciones en materia de igualdad / Número de convocados.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento.												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X					X				X

6.3.1.7	Entregar la memoria de formación a la Comisión de Seguimiento.	Realizado SI/NO	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X					X				X

c) Segundo objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.3.2.1	Se fomentará la formación online siempre y cuando esté homologada oficialmente.	Número de formaciones online / formaciones totales.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.3.2.2	Impartir formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	Se imparte formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.3.2.3	Detectar necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora del desempeño de su puesto de trabajo haciendo especial hincapié en las mujeres, favoreciendo su capacitación para ocupar puestos ejercidos mayoritariamente por hombres.	Nº de mujeres que han participado en el Plan Avanza	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
		X				X				X					X

d) Tercer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Fomentar la participación de las mujeres en acciones formativas durante los periodos en los que están alejadas de la actividad profesional durante largos periodos de tiempo.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.3.3.1	Fomentar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas durante los periodos en los que están lejos de la actividad profesional durante largos periodos de tiempo (excedencias por guarda legal, cuidado de menores, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).	Número de personas trabajadoras alejadas de la actividad profesional durante largos periodos (excedencia por cuidado de hijo, maternidad, etc.) que hayan realizado formaciones durante dicho periodo / número total de personas trabajadoras alejadas de la actividad profesional durante largos periodos (excedencia por cuidado de hijo, maternidad, etc.)	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.4. Promoción profesional

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo Sidenor, se han detectado los siguientes aspectos de mejora:

- El Plan Avanza es una herramienta de evaluación de competencias para el personal de dentro de convenio que a través de la mejora en la comunicación busca conocer las inquietudes de las personas, valorar sus aportaciones, conocer sus expectativas en un trabajo conjunto.
- El Plan Avanza ya se encuentra activo en diferentes plantas del Grupo desde el 2022 en algunos departamentos de Basauri, en Legutiano y algunos departamentos de Azkoitia, pero aún se debe terminar de implantar en plantas como Reinosa, lo restante de Basauri, Azkoitia y Vitoria para poder llegar a todas las mujeres y asegurar la oportunidad de promoción profesional.
- Además, no se imparte formación específica en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en las promociones profesionales.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Mejorar y facilitar las condiciones de ascenso y promoción profesional.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.4.1.1	Informar de las vacantes (mediante su inclusión en la Intranet, tablón de anuncios, emails mensuales a la plantilla, etc.) asegurando que el lenguaje y las imágenes son neutrales, sin sesgos de género.	Comunicación de vacantes a las personas trabajadoras de la Compañía	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4.1.2	Mejora de los canales de comunicación para que las promociones lleguen a todas las personas de plantilla.	Número de acciones de mejora realizadas respecto a los canales de comunicación.	18 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
						X										

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.4.1.3	Fomentar la participación de la plantilla en procesos de promoción interna con la colaboración de sus responsables del área.	Número de procesos de promoción interna comunicadas.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X	
6.4.1.4	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	Número de feedbacks realizados (responsable-operario/a).	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X	
6.4.1.5	Garantizar que las personas que hayan estado en situación de excedencia por guarda legal o suspensión del contrato por cuidado del menor o lactancia natural, puedan participar en los procesos de promoción profesional.	Número de trabajadores/as que hayan participado en los procesos de promoción y que hayan estado en situación de excedencia por guarda legal o suspensión del contrato de maternidad, paternidad o lactancia natural / número total de trabajadores/as que hayan participado en los procesos de promoción.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.4.1.6	Se fomentará la participación de la plantilla en cursos de formación sobre igualdad de oportunidades.	Número de asistentes a formaciones en materia de igualdad / Número de convocados.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X					X				X
6.4.1.7	Informar a la Comisión de seguimiento de los procesos de promoción interna.	Muestro del 10% de los procesos de promoción para garantizar que no existen sesgos de género.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X					X				X
6.4.1.8	Fomentar la participación de las mujeres en procesos de promoción interna con la colaboración de sus responsables del área.	Nº de mujeres presentadas a procesos de promoción interna comunicadas	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X	
6.4.1.9	Favorecer el desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización mediante el Plan Avanza, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización.	Nº de formaciones a mujeres derivadas del Plan Avanza	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X					X				X

c) Segundo objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Fomentar la promoción profesional como cauce de incremento de la paridad.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.4.2.1	Fomentar a través de la sensibilización de la plantilla actual, la presentación de mujeres a vacantes internas o procesos de promoción profesional.	Número de candidaturas femeninas / número de candidaturas totales.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4.2.2	Impartir formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	Número de formaciones que permitan la promoción profesional y movilidad funcional.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4.2.3	Información y seguimiento de las promociones internas, indicando el nº de personas que se presentan y de las seleccionadas.	Nº de promociones	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X	

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.4.2.4	Fomentar la participación de las mujeres y los hombres en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por cuidado de familiares y por cuidado de menores).	Número de formaciones en las que hayan participado personas trabajadoras durante el tiempo que hayan estado alejadas de la actividad profesional por un largo periodo (excedencia por cuidado de hijo, maternidad, etc.) / número total de formaciones.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento.											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.5. Condiciones de trabajo

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo SIDENOR se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora con relación a la conciliación de la vida laboral y familiar:

- Se debe analizar la percepción de la plantilla respecto a las condiciones de trabajo en materia de conciliación, el conocimiento que tiene de las mismas y los recursos que están a disposición de la plantilla.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.5.1.1	Se informará a la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación a través de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, la Intranet y cualquier otro medio de comunicación habitual.	Número de publicaciones en materia de conciliación en el tablón de anuncios, intranet o cualquier otro medio de comunicación habitual al que tengan acceso las personas trabajadoras.	Durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
		X													

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.5.1.2	La empresa estudiará aquellos supuestos con circunstancias particulares excepcionales planteados por las personas trabajadoras.	Número de solicitudes con circunstancias particulares excepcionales planteadas por los trabajadores / Nº Solicitudes aceptadas por la Empresa.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.5.1.3	Informar de que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, adaptación de jornada...), no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Se ha informado de que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X				X				X				X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.5.1.4	<p>Ayuda por cuidado directo de personas con discapacidades físicas y/o psíquicas: aquellas personas empleadas de Sidenor que tengan a su cuidado directo menores de 18 años con discapacidad/ minusvalía reconocida por el organismo público competente de, al menos, el 33% sin derecho a prestación de la Seguridad Social u otro organismo público, ni realicen una actividad profesional retribuida, percibirán una ayuda extraordinaria anual por el siguiente importe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre el 33% y 65%: 200 € anuales. - A partir del 65%: 600€ anuales. <p>La Empresa se reserva la posibilidad de aumentar estos importes hasta 3.000 € anuales en aquellos casos de necesidad extraordinaria. La solicitud debe realizarse por las personas trabajadoras acreditando el derecho al percibo de la ayuda, no siendo acumulable a otras ayudas.</p>	Número de ayudas por cuidado directo con discapacitados físicos y/ o psíquicos otorgadas / número de ayudas por cuidado directo con discapacitados físicos y/ o psíquicos solicitadas.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.5.1.5	Ayuda por cuidado de menores con enfermedades graves expresadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Serán personas beneficiarias de la ayuda aquellas personas empleadas que estén al cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave descrita en el listado de enfermedades establecida en la citada norma y estén trabajando a jornada completa. La solicitud debe realizarse acreditando la situación. Una vez acreditada y analizada la situación, la Empresa establecerá una ayuda extraordinaria anual durante el periodo de tiempo que establezca. La cuantía económica no será general, sino que se establecerá individualmente dependiendo de las circunstancias de cada persona con un máximo de 12.000 €.	Número de ayudas por cuidado de menores afectados por enfermedades graves (RD 1148/2011) otorgadas / número de ayudas por cuidado de menores afectados por enfermedades graves (RD 1148/2011) solicitadas	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.5.1.6	Garantizar la existencia de espacios suficientes y adecuados de vestuarios femeninos en el lugar de trabajo, acorde a la evolución de la contratación femenina.	Realizar estudio SI/NO	15 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X												

c) Segundo objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Evaluar la opinión de la plantilla sobre la implementación del plan de Igualdad.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.5.2.1	Elaboración de una encuesta de igualdad al llegar a la mitad de la vigencia del Plan. Su contenido y método de realización y difusión será acordado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento	Número de personas que reciben la encuesta entre número de personas que realizan la encuesta.	A mitad del periodo de vigencia desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
										X					
6.5.2.2	Seguimiento de las medidas de conciliación relacionadas con la organización del trabajo: adaptación de jornadas, jornadas reducidas, permisos cuidado del menor, lactancia..., cambio de vacaciones.	Informe de las solicitadas, aceptadas y denegadas	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X

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

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo Sidenor, se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar:

- El análisis de la distribución de la plantilla según las horas de trabajo semanales pone de reflejo que las jornadas parciales o reducidas de entre 20 y 40 horas suelen estar realizadas por más mujeres que por hombres, lo que traerá causa de que las mujeres compaginen el trabajo con el cuidado de hijos e hijas de manera más frecuente que los hombres.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Fomentar el adecuado equilibrio de compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar y fomentar la corresponsabilidad.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.6.1.1	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Número de campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X				X				X				X
6.6.1.2	Dentro de las peticiones de traslado, priorizar de forma particular aquellas situaciones que, como la reunificación familiar, favorezcan la conciliación, la vida laboral y familiar.	Número de peticiones solicitadas de traslado motivadas por la reunificación familiar, favorezcan la conciliación, la vida laboral y familiar / Nº de peticiones otorgadas	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

N°	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.6.1.3	<p>Horarios compatibles para parejas de la Empresa con hijos e hijas: las personas empleadas de Sidenor sometidas al régimen de trabajo a turnos en el mismo centro de trabajo y que convivan con menores de edad, podrán solicitar a la Empresa, manteniendo su régimen de trabajo a turnos, la compatibilidad de los turnos para evitar la coincidencia en el momento de prestación de servicios. Así, al menos una de las personas podrá atender el cuidado directo de la persona menor. La solicitud debe realizarse de forma conjunta por las dos personas de la pareja en el departamento de Recursos Humanos, acreditando la causa que motiva la solicitud, siendo este departamento el que conceda esa circunstancia atendiendo a las razones organizativas o productivas concurrentes. En caso de concesión, la Empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en los departamentos o áreas en las que trabajen.</p>	Número de compatibilidades horarias otorgadas / número total de solicitudes de compatibilidad horaria	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable
6.6.1.4	<p>Permiso de 16 horas anuales (en bloques de 4 horas) recuperables hasta el primer trimestre del año siguiente para acompañamiento de hijos/as menores de 14 años al pediatra u otro especialista médico, sin límite de edad para hijos/as con discapacidad reconocida y debidamente acreditada. Este permiso también será susceptible de aplicación para aquellos ascendientes o descendientes dependientes en situación de dependencia legalmente justificada. La solicitud debe realizarse por los trabajadores/as en el departamento de recursos humanos, acreditando la causa que la motiva siendo este departamento la que conceda esa circunstancia atendiendo a las razones organizativas o productivas concurrentes. Dentro de las 48 horas siguientes se deberá entregar justificante médico con horario de entrada y salida. En caso de concesión la Empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en los departamentos o áreas en las que se encontrara adscrito el o la solicitante. Este permiso se recuperará hasta el primer trimestre del año siguiente, a petición de la Empresa, con un preaviso de 5 días y en jornadas completas, salvo que finalizado el año no existe un saldo equivalente a una jornada completa en cuyo caso se regularizará el periodo de tiempo existente.</p>	Número de permisos de acompañamiento médico otorgados / número total de permisos de acompañamiento médico solicitados	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos

Cronograma

2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.7. Infrarrepresentación femenina

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo Sidenor se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación con la infrarrepresentación femenina en la Sociedad:

- A pesar de que la mayor parte de la plantilla está formada por hombres y esto no sea una discriminación pretendida por Sidenor sino por la realidad social del momento en el que se busca incorporar a personas, se debe seguir trabajando en potenciar la presencia femenina y facilitar su acceso a la industria.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Aumentar la presencia de las mujeres en los grupos profesionales.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.7.1.1	Buscar nuevos canales para atraer mujeres al sector.	Nº de nuevos canales	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X				X				X				X				
6.7.1.2	Información y seguimiento de las posiciones infrarrepresentadas de mujeres	Nº de personas en puestos con infrarrepresentación femenina	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X					X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.7.1.3	En las nuevas incorporaciones y/o promociones internas para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el género menos representado, en igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.	Nº de que se ha optado por las mujeres en puestos con menos representación	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.8. Retribución

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo Sidenor se ha detectado el siguiente aspecto de mejora con relación a la retribución en la Sociedad:

- A pesar de no tener una brecha injustificable con relación a la retribución entre géneros, Sidenor quiere garantizar que esta circunstancia no cambia durante la vigencia del Plan.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Garantizar que existe la misma retribución para un puesto de igual valor.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.8.1.1	Realizar un estudio de brecha salarial a la mitad del periodo de vigencia del Plan para analizar evolución y posibles medidas correctoras si fuera necesario.	Comparar la Auditoria Salarial del diagnóstico inicial con este nuevo estudio	A mitad del periodo de vigencia desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X				X				X				X			

6.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo Sidenor se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de género en la Sociedad:

- La necesidad de dar a conocer a toda la plantilla el funcionamiento del código del acoso para así, poder prevenirlo con mayor efectividad.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Difundir el código de acoso sexual y por razón de género para prevenirlo.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.9.1.1	Entregar copia del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (regulado dentro del Protocolo de Actuación en caso de mobbing) a toda la plantilla y a cada persona que se incorpore a la Empresa.	1º Número de personas que han recibido copia del código de prevención del acoso / Nº de personas trabajadoras 2º Número de personas incorporadas que han recibido copia del código de prevención del acoso / Nº de personas trabajadoras incorporadas	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X													

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable											
6.9.1.2	Tener una copia del código de prevención del acoso colgada en la Intranet y otros medios corporativos.	Evidenciar la publicación de una copia del código de prevención del acoso en la Intranet y otros medios corporativos	9 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
		X													
6.9.1.3	Envío a toda la plantilla un manifiesto de comisión de seguimiento sobre Tolerancia Cero contra el acoso.	Manifiesto y fecha de envío	12 meses desde el registro del Plan	Comisión de seguimiento											
Cronograma															
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
X															

6.10. Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo SIDENOR se han detectado los siguientes aspectos de mejora con relación a los derechos para las mujeres víctimas de violencia de género en la Sociedad:

- Ofrecer a la persona maltratada en el caso de compartir centro de trabajo con la persona maltratadora, si es ella quien quiere cambiar el centro de trabajo o no, así como el refuerzo de las medidas que Sidenor tiene para estos casos.
- Además, cabe destacar el absoluto rechazo por parte de Sidenor hacia actuaciones referidas a la violencia de género. La LO 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1 lo define como “todo acto de violencia [...] que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. [...] que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

- Las partes que suscriben este plan están de acuerdo en un rechazo total de este tipo de violencia y dado que tiene un reflejo también en el ámbito laboral, buscan a través de las medidas conseguir un entorno laboral sin discriminación.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Garantizar derechos que legalmente tienen las trabajadoras víctima de violencia de género.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.10.1.1	Incluir una campaña informativa sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de personas que asisten a formaciones en materia de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género / número total de personas trabajadoras.	24 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
							X									
6.10.1.2	Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.	Número de movilidades geográficas otorgadas a víctimas de violencia de género / número de solicitudes de movilidad geográfica de víctimas de violencia de género	16 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X													

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.10.1.3	La persona víctima de violencia de género que, según sentencia judicial firme, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Sidenor, tendrá derecho a percibir una ayuda económica para contribuir a los gastos de mudanza.	Ayudas económicas solicitadas para la mudanza de víctimas de violencia de género / número de solicitudes otorgadas de ayudas económicas para la mudanza de víctimas de violencia de género.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.10.1.4	Continuar con las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su empleabilidad.	Número de empresas o entidades contactadas; número de mujeres que han participado en actividades de la empresa por esta vía.	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X				X	
6.10.1.5	En caso de que la persona maltratadora también trabaje en Sidenor, se dará la opción a la persona maltratada de que decida cuál de las dos personas debe ser trasladada a otro centro de trabajo.	Nº de personas que se hayan acogido a esta opción de decisión durante la vigencia del Plan.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.10.1.6	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Realizado SI/NO	Anual durante la vigencia del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT	
		X				X				X					X	

6.11. Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de las sociedades del Grupo SIDENOR se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación con la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género en la Sociedad:

- Hacer uso de los recursos del Grupo para que todas las herramientas de trabajo ya sean materiales o instalaciones, estén alineadas con la perspectiva de género.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.11.1.1	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	Se incorpora la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	48 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos y de Seguridad												
Cronograma																
2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT	
																X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.11.1.2	Contar con una evaluación de riesgos psicosociales donde se incluya de forma expresa la perspectiva de género y no únicamente limitada a los temas relacionados con la maternidad y/o lactancia.	Fecha de la evaluación y preguntas relacionadas.	48 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos y de Seguridad												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
6.11.1.3	Informar la existencia o no de instalaciones adecuadas para los casos de lactancia en los distintos centros de trabajo, para proceder con una planificación de su posible adecuación a lo largo de la vigencia del Plan.	Información de la revisión realizada. Nº de acciones planificadas	A mitad del periodo de vigencia desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos y de Seguridad												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
6.11.1.4	Revisar con perspectiva de género EPIS y ropa de trabajo con el objetivo de incorporar aquellos artículos que sean necesarios.	Check list de EPIS adecuados.	12 meses desde el registro del Plan	Los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad y Compras												
	Cronograma															
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT

6.12. Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización.

a) Principales aspectos de mejora

En el Diagnóstico de Igualdad de ambas sociedades del Grupo Sidenor se han detectado los siguientes aspectos de mejora con relación a comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización en la Sociedad:

- El lenguaje utilizado por las sociedades, en la mayoría de las ocasiones, no es neutro, tanto en las comunicaciones internas como externas.
- En relación con la comunicación no existen reuniones periódicas interna, informativas con la plantilla. Únicamente se llevan a cabo reuniones con el Comité de Empresa cuando se considera pertinente.
- Los medios de comunicación interna no son empleados con el fin de promover y concienciar a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades.
- En cuanto a la comunicación externa (distinta de la publicación de vacantes), no se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Primer objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.12.1.1	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, tablón de anuncios, etc. para que sea inclusivo.	Si ha sido necesario, se ha revisado y corregido el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, tablón de anuncios, etc. para que sea neutro.	12 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
			X				X				X					X

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.12.1.2	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de la página web para que sea inclusivo.	Si ha sido necesario, se ha revisado el uso del lenguaje inclusivo en la página web de la Compañía y en las comunicaciones internas de la compañía	12 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X				X				X				X
6.12.1.3	Difusión de la guía de lenguaje inclusivo que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas.	Existencia de guía de lenguaje inclusivo	12 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
				X												
6.12.1.4	Se utilizarán los tabloneros de anuncios y la intranet como vehículos de comunicación de las acciones realizadas hasta el momento en materia de igualdad y todas aquellas que vayan introduciéndose con posterioridad, así como de las modificaciones legales en esta materia o del propio Plan.	Número de publicaciones en materia de igualdad compartidas a través de los tabloneros de anuncios y la Intranet	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.12.1.5	En las reuniones con la plantilla, se tendrá en cuenta la perspectiva de género.	Evidencia de que en las reuniones con la plantilla se tiene en cuenta la perspectiva de género.	Durante toda la vigencia del plan	El departamento de Recursos Humanos												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

c) Segundo objetivo específico y medidas para su implantación

OBJETIVO: Garantizar que la comunicación externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Nº	Medidas	Indicador	Plazo	Responsable												
6.12.2.1	Se informará a quienes nos proveen y a la clientela sobre el compromiso de la Sociedad con la igualdad mediante su inclusión en la página web corporativa.	Evidencia de que se informará a los proveedores y clientes sobre el compromiso de la Sociedad con la igualdad mediante su inclusión en la página web corporativa. (Publicar en los canales de comunicación interna existentes en la empresa)	18 meses desde el registro del Plan	El departamento de Recursos Humanos y de Compras												
Cronograma																
	2024 3ºT	2024 4ºT	2025 1ºT	2025 2ºT	2025 3ºT	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT	2026 4ºT	2027 1ºT	2027 2ºT	2027 3ºT	2027 4ºT	2028 1ºT	2028 2ºT
						X										

7. Recursos económicos, humanos y materiales

Para la aplicación y correcto desarrollo del Plan de Igualdad se necesita la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Sociedad se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios necesarios para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- Dedicación de los miembros de la Comisión de Igualdad a las funciones propias de evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el presente Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como cualquier otra modificación del mismo que devenga necesario o de utilidad en el futuro.
- Para las reuniones de la Comisión a tal efecto se utilizará una Sala en las instalaciones de la Sociedad.
- Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Sociedad podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

8. Sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión establecerá en el presente Plan de Igualdad un sistema eficaz de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados en el mismo.

Corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la adopción de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada una de las áreas de actuación, según lo descrito en el apartado anterior.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por 13 personas, por representatividad que represente cada federación sindical que aprueba el presente Plan de Igualdad y por un número idéntico de representantes por parte de la empresa.

Cada federación elegirá a quien les vaya a representar, atendiendo a su agenda, regulación propia y los criterios que estime oportunos a tal efecto. De igual manera, elegirá el Grupo Sidenor a sus representantes.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Las personas que componen la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son las siguientes:

En representación de la Empresa:

Roberto Alonso, Amagoia Abalos, Fermín Arrizabalaga, Cruz M^a Alberdi, Ihintza Arregi, Estibaliz Ochoa, Verónica Pérez, Marta Yuste, Cristina Ibergallartu, Iñigo Murillo, Beatriz De La Torre, Garbiñe Iturbe y Edurne Andrés

En representación Sindical:

Por CCOO: Sergio Fernández, Inmaculada Arroyo, Sebastián Zuazo y Sebastián Martínez

Por ESK: Roberto Gómez

Por LA SENDA DE UGARTE: José Ángel Becerra

Por UGT: Rosario M^a Alonso, Sergio Colmenero, Borja Lombraña y David Rodríguez

Por USO: David Moreno, Miguel Angel Capetillo y Víctor Sánchez

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/ o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma.

A los efectos de la evaluación y seguimiento de las medidas contenidas en el plan, la Comisión de seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año (a principios del tercer trimestre de cada año desde la firma del acuerdo) o de forma extraordinaria cuando así lo acuerden las partes, con un plazo máximo de 30 días. levantándose acta de cada una de dichas reuniones. En todo caso, se realizará una evaluación intermedia y otra final, esto es, en julio de 2026 y julio de 2028.

La evaluación y seguimiento del Plan, por parte de esta Comisión de Seguimiento, tendrá como objetivo promover el principio de igualdad y no discriminación a través de la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación, según el cronograma establecido.
- Identificar los posibles obstáculos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Realizar un adecuado análisis sobre los cambios producidos.
- Detectar nuevas necesidades y propuestas de mejora.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla. Elaboración de una evaluación intermedia y otra final de revisión del plan. (Art 9.6 RD 901/2020)

9. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020. Así, el presente Plan será revisado y en su caso modificado, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Compañía.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Compañía, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Compañía por discriminación directa o indirecta por razón de género o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Para el supuesto de que concurrese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será informada de la nueva situación producida y, en caso de ser un cambio sustancial, será revisado en la primera reunión de seguimiento que tenga lugar del Plan de Igualdad.

Cuando por alguna de las circunstancias mencionadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida que sea necesaria.

Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan, de manera que las medidas podrán revisarse 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.

10. Resolución extrajudicial de las desavenencias relacionadas con el Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos derivados de la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación y modificación del presente Plan de Igualdad.

Conforme con el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el BOE en fecha 10 de diciembre de 2020, se establece como foro extrajudicial para la resolución extrajudicial de las desavenencias relacionadas con el Plan de Igualdad, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan.

11. Publicación y publicidad del Plan

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del RD 901/2020, de forma que será acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- toda la plantilla y estará a su disposición a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla.
- la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad.

12. Protección integral contra la violencia de género

La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las trabajadoras de Sidenor que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que las personas sean víctimas de violencia de género.

La Empresa, insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones, sin violencia y sin acoso, creando entornos seguros.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Definición:

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Las condiciones para acreditar estas medidas serán las reguladas en las correspondientes normas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral, en línea con la consecución de un desarrollo socialmente sostenible y una mejora de las relaciones laborales de la mujer trabajadora, las personas víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, a:

1. Reducción de jornada. Las personas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

2. Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Las personas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente, teniendo derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo.

La duración del traslado será de hasta 12 meses pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la persona tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

En el caso de sentencia firme, y orden de alejamiento frente a la persona agresora, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

La persona víctima de violencia de género que según sentencia judicial firme se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Sidenor tendrá derecho a percibir una ayuda económica para contribuir a los gastos de mudanza.

3. Suspensión del contrato de trabajo. Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

4. Extinción del contrato de trabajo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Si las personas, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo

5. Ausencias o faltas de puntualidad. Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las personas a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, las personas que acrediten ser víctimas de violencia de género tendrán derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la Empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la Empresa y de la viabilidad real de las mismas.

Estas medidas estarán vinculadas a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la normativa sobre dicha materia, y a la vigencia y seguimiento del Plan de Igualdad en el que están integradas.

El presente Plan de Igualdad es firmado el, 22 de julio de 2024 en Basauri, y ratificado por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

Roberto Alonso
Amagoia Abalos
Cruz M^a Alberdi
Ihintza Arregi
Estibaliz Ochoa
Garbiñe Iturbe
Olatz Aranbarri
Marta Yuste
Verónica Pérez
Cristina Ibergallartu
Iñigo Murillo
Fermín Arrizabalaga

En representación Sindical:

Por CCOO: Sebastián Martínez, Sergio Fernández y Sebastián Zuazo
Por ESK: Roberto Gómez
Por LA SENDA DE UGARTE: José Ángel Becerra
Por UGT: Rosario M^a Alonso, Sergio Colmenero y Borja Lombraña
Por USO: David Moreno y Víctor Sánchez



sidenor
PLAN DE IGUALDAD



Trabajando por la igualdad