

I PLAN DE IGUALDAD  
EBROACERO SA  
2022-2026



## Índice

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE EBROACERO SA.....</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>IV.</b>	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>V.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>VI.</b>	<b>RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>13</b>
<b>VII.</b>	<b>ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA .....</b>	<b>13</b>
<b>VIII.</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....</b>	<b>14</b>
<b>IX.</b>	<b>PARTES SUSCRIPTORAS.....</b>	<b>14</b>
<b>X.</b>	<b>ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>14</b>
<b>XI.</b>	<b>DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>15</b>
<b>XII.</b>	<b>ACCIONES POSITIVAS .....</b>	<b>30</b>
<b>XIII.</b>	<b>32</b>	
<b>XIV.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>XV.</b>	<b>MODIFICACIÓN Y GESTIÓN DE DISCREPANCIAS. ....</b>	<b>35</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas<sup>1</sup> fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de EBROACERO SA se alinea con los objetivos 5 y 8.

*El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

*El Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.* Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de EBROACERO SA.

Por otro lado, EBROACERO SA. cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y

oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

## **II. PRESENTACIÓN DE EBROACERO SA.**

EBROACERO SA, es una compañía dedicada a la fabricación de piezas de acero moldeado y de fundiciones aleadas para todo tipo de aplicaciones industriales.

Ebroacero S.A. fue fundada en 1963 y ha dedicado desde entonces su actividad a la fabricación de piezas de acero moldeado y de fundiciones aleadas para todo tipo de aplicaciones industriales.

Nuestro objetivo fundamental es la satisfacción del cliente suministrando productos con la calidad requerida, en los plazos acordados y en condiciones competitivas.

Ebroacero S.A. dispone de modernos medios de producción y control y de un equipo técnico altamente cualificado, cuya formación es actualizada constantemente.

Atendemos las necesidades de piezas semipesadas y pesadas de nuestros clientes nacionales e internacionales, entre los que se encuentran fabricantes de equipos de alta tecnología.

Ebroacero S.A. se encuentra situada en Zaragoza, importante centro industrial ubicado estratégicamente entre las otras cuatro grandes capitales industriales españolas (Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao).

Ebroacero S.A. fabrica sus aceros de acuerdo a diferentes normas internacionales (EN, UNE, ASTM, DIN, BS, AFNOR, etc.) y de acuerdo a especificaciones propias de los clientes.

Ebroacero SA (en adelante Ebroacero) tiene su sede social y de actividad en Zaragoza en la calle Argualas, 20. El CNAE de la empresa es 2452.

La empresa se autodefine como una fundición de piezas de acero moldeado cuyo objetivo es liderar el mercado de piezas fundidas y mecanizadas con altos requerimientos de calidad. Este objetivo se logra de la siguiente manera:

Enfocando la gestión de todas las actividades a la satisfacción de los clientes.

- Gestionando los recursos y responsabilidades de forma rigurosa, honesta, transparente y ética.

- Fomentando un ambiente de trabajo que propicie y aliente la actualización y especialización de los recursos humanos, así como el desarrollo de las nuevas tecnologías, procesos e ideas innovadoras y creativas.
- Mediante sensibilización y capacitación del personal en el desarrollo de buenas prácticas medioambientales de carácter operacional, promoviendo su información y formación.
- Fomentando un entorno laboral que reduzca al mínimo los riesgos, priorice la seguridad de los empleados y propicie la formación continua de los mismos en prácticas seguras para el cumplimiento de su labor, así como en materias de salud y riesgos laborales.
- Impulsando el trabajo en equipo, creando un entorno en el que cada persona pueda entregar lo mejor de sí mismo, haciéndolo creativo, productivo y seguro, en el que trabajar resulte grato.
- Fidelizando a los empleados por sus méritos y valores.
- Buscando la excelencia a través de la aplicación de la norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
- Desarrollando una cultura de mejora continua, por medio del establecimiento y revisión periódica de objetivos y metas de calidad y medio ambiente.
- Cumpliendo con todos los requerimientos legales, reglamentarios y normativos.
- Controlando los aspectos medioambientales derivados de sus actividades favoreciendo al desarrollo sostenible de su entorno de influencia.
- Minimizando el impacto medioambiental de la actividad.

La estructura de gobierno de Ebroacero mantiene un Consejo de Administración que rige las líneas estratégicas de la compañía, canaliza y transmite las expectativas de los accionistas. Las funciones del consejo de administración están reguladas en sus estatutos, así como las responsabilidades del consejo y los procesos de toma de decisión. En su redacción se han tenido en cuenta las buenas prácticas de Gobierno corporativo.

EBROACERO SA se rige por Convenio Colectivo Provincial de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de Zaragoza. RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza de 8 de junio de 2021, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Zaragoza. Publicado en el BOPZ núm. 154 de 08/07/2021.

EBROACERO SA cuenta con un centro de trabajo ubicado en la provincia de Zaragoza y la plantilla media en 2020/2021 fue de 96 personas.

En términos de igualdad de oportunidades, EBROACERO SA presta sus servicios en un sector con mayor ocupación masculina el de la industria manufacturera, trabajo que se percibe como masculino por razones sociales y culturales y que, además, geográficamente en Bizkaia esta especialmente masculinizado.

Nos encontramos con una empresa altamente masculinizada. Se produce una masculinización estructural, cultural y social, localizada en el área de producción, en los puestos de rebardor, moldeado y mecanizado que no se replica en tal alto grado en otros departamentos de la empresa.

El equilibrio o desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres condiciona el resultado del análisis y lleva a poner atención en diversos aspectos como el procedimiento de selección de candidaturas, formación, ubicación... para que, de forma paulatina, y alineadas con la estrategia de la empresa, se establezcan acciones tendentes a reducir, hasta eliminar los desequilibrios.

### **III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El I Plan de Igualdad de **EBROACERO SA**. se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

#### **1. PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Todas las personas trabajadoras de **EBROACERO SA** son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):**



La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### **5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):**

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y

proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

#### **10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### **11. PRUEBA (Art. 13):**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

#### **12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al

empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en **EBROACERO SA** con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

## **V. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de **EBROACERO SA**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, con carácter nacional.

## **VI. RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, si bien existen algunas variables de carácter objetivo que, sin haber encontrado motivaciones de género en las brechas detectadas, son más difíciles de justificar más allá de aspectos como el momento histórico de la empresa y la evolución que la misma ha tenido a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de **EBROACERO SA** para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias de género.

Habrá que prestar atención en futuras auditorías a conceptos de carácter discrecional con la finalidad de analizar la tendencia y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación directa.

## **VII. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad de **EBROACERO SA.** entrará en vigor el día 23 de marzo de 2022 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 22 de marzo de 2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente<sup>2</sup>, que incluya una auditoría salarial.

### **VIII. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA**

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

### **IX. PARTES SUSCRIPTORAS**

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación Legal de los Trabajadores -RLT-**, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026.

Ambas partes acuerdan además la constitución del Comisión de Seguimiento<sup>3</sup> del Plan de Igualdad, que con carácter general se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

### **X. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad de **EBROACERO SA.** se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla correspondientes a doce meses comprendidos entre los meses de abril 2020 y mayo 2021.

---

<sup>2</sup> RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<sup>3</sup> ANEXO I

Antes de su elaboración se conformó el compromiso de la empresa, se constituyó la comisión negociadora, y se comunicó el inicio del Plan.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **EBROACERO SA.** se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con el contenido:
  - 1) Distribución de la plantilla.
  - 2) Proceso de selección y contratación.
  - 3) Clasificación profesional.
  - 4) Formación.
  - 5) Promoción profesional.
  - 6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - 8) Infrarrepresentación femenina.
  - 9) Retribuciones.
  - 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
  - 11) Uso no discriminatorio del lenguaje.
- II. **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Seguimiento.

## XI. **DIAGNÓSTICO**

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de **EBROACERO SA.** respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

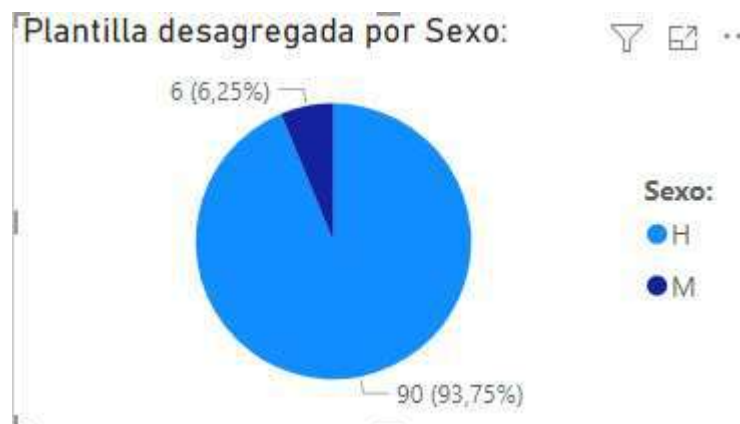
Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha proporcionado la

información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de **EBROACERO SA.**

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según los datos analizados, la plantilla total de Ebroacero se compone de 6 mujeres y 90 hombres. Este dato se separa de la recomendación de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada<sup>4</sup>, y le otorga la calificación de empresa “masculinizada”.



A modo de resumen, y basado en datos generales, se ha esbozado el perfil de las personas que prestan sus servicios en la organización, siendo el resultado que es mayoritariamente hombre, entre los 36 y los 46 años en un puesto de personal cualificado, en el área de terminación y con una antigüedad de entre 1 y 3 años en la compañía, a jornada completa y contrato de duración indefinida.

<sup>4</sup> Recomienda que ninguno de los sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%





En Ebroacero el promedio de edad de las mujeres es de 46,1 años y el de los hombres de 49,50 años, nos encontramos ante una plantilla adulta que acusa cierto envejecimiento. En los rangos de antigüedad no se aprecia distinción entre mujeres y hombres.

Se observa la ausencia de mujeres por debajo de los 36 años. El escaso número de mujeres que forman parte de la plantilla impide extraer conclusiones sobre la ausencia de mujeres en algunos rangos de edad, aunque se recomienda se observe este aspecto. En el caso de los hombres, como es propio en una plantilla con el promedio de edad como el que tiene Ebroacero, se enmarcan en los rangos entre 36 y 56 años. La convivencia en la plantilla de varias generaciones aporta riqueza entre conocimiento, experiencia y entusiasmo.

Todas las mujeres de Ebroacero cuentan con un contrato indefinido, la mayor parte a tiempo completo y en uno de los casos a tiempo parcial.

En lo que se refiere al horario y tipo de jornada, El análisis de los datos nos revela que no existe distinción por sexo, sino que el horario tiene que ver con el puesto, posibilitándose la flexibilidad horaria y elección del tipo de jornada de jornada en los puestos de oficina que son los que mayor porcentaje de mujeres concentran .

En definitiva, existe una masculinización estructural focalizada en el área de producción, producida por factores socio-culturales.

Como se ha referido, la elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora con la asistencia técnica de Adecco Learning&Consulting, entidad con experiencia en esta materia a nivel nacional.

En este proceso, la empresa ha facilitado todos los datos e información cuantitativa y cualitativa necesaria para elaborar el diagnóstico y plan, en relación con las materias ya enumeradas y los siguientes ejes estratégicos.

**Proceso de selección y contratación**

Hace referencia a un análisis de los procesos internos, para evaluar si hay una perspectiva de género incorporada y poner en valor la erradicación de sesgos.

**Formación**

Hace referencia a la formación de carácter interno de la entidad; si hay igual acceso a los cursos, dónde y cuándo se imparten y si se ha hecho una correcta detección de necesidades.

**Política retributiva**

Se refleja cómo viene definida la política salarial, determinando la existencia o no de brecha.

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

Se analizan excedencias, personas a cargo, e importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, destacando qué política existe al respecto.

**Prevención y actuación frente al acoso**

Se analiza el tipo de documentación interna específica, si se ha dado a conocer y en qué grado es mostrado el compromiso corporativo con un entorno de trabajo no discriminatorio.

**Clasificación profesional**

Se analizan todos los datos relacionados con la composición de la empresa, para poder establecer si hay masculinización, feminización o equidad de la plantilla, así como su estabilidad y aspectos estructurales.

**Promoción profesional**

Hace referencia a los procesos de desarrollo existentes en la entidad; se valoran la evaluación del desempeño, el seguimiento del itinerario profesional y el plan de carrera.

**Condiciones de trabajo**

Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, salud laboral para hacer un análisis posterior y propuestas de mejora si fuera necesario.

**Infrarrepresentación femenina**

Este eje hace referencia al abordaje de las segregaciones ocupacionales, explicitando si en la organización hay un posicionamiento específico.

**Uso no discriminatorio del lenguaje**

Se analiza la comunicación entre la entidad y la plantilla, entornos 3.0 e imagen corporativa para identificar si hay o no uso sexista del lenguaje y las imágenes.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como “techo de cristal” y “brecha salarial”, además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

Las principales conclusiones del diagnóstico por áreas de análisis se resumen en:

## **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

Facilitar la incorporación de talento femenino lleva implícito ampliar los canales de reclutamiento, con el fin de contribuir a la mejora y crecimiento del potencial de EBROACERO SA. Éstos deben estar diseñados desde una perspectiva de género para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.

La información cuantitativa y cualitativa analizada indica que la empresa considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso, sin embargo, para lograr que sea una realidad que se traduce en una presencia equilibrada de ambos sexos, EBROACERO SA. deberá:

- ✓ Paliar la masculinización
- ✓ Ausencia de contratación de mujeres en algunos puestos
- ✓ Seguimiento de las contrataciones
- ✓ Formación en igualdad a RRHH y a dirección
- ✓ Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género
- ✓ Seguimiento del uso de Factorial
- ✓ Revisar el manual de acogida desde la perspectiva de género

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida como “techo de cristal”).

Todos los análisis realizados, por área o departamento, por categoría o por puesto, nos muestran la misma realidad en Ebroacero: existe una segregación horizontal evidente ya que las escasas mujeres que trabajan en la compañía lo hacen en los grupos ocupacionales al que pertenecen el 100% de las mujeres es empleadas administrativas, comerciales y técnicas.

Se constata, por tanto, como la empresa cuenta con las mujeres y como éstas se encuentran incorporadas y consolidadas en ciertos perfiles y centros de trabajo,

interesando ahora poner el foco en el perfil masculinizado de forma estructural, por factores socio-culturales, llevando acciones para:

- ✓ Paliar la masculinización de la plantilla
- ✓ Fidelizar la parte de mujeres de la plantilla
- ✓ Fomentar como alcanzar las mujeres presencia en el comité de empresa
- ✓ Realizar evaluación de puestos con perspectiva de género
- ✓ Atraer talento femenino a la empresa
- ✓ Facilitar un plan de carrera
- ✓ Formación en empoderamiento y liderazgo
- ✓ Potenciar la incorporación de mujeres en niveles de personal cualificado y personal técnico

## **FORMACIÓN**

Para Ebroacero la formación de la plantilla se trata como un elemento sustancial para el logro de los 6 objetivos y principios de su estrategia de Responsabilidad Social. La formación es un eje transversal que despliegan a través de un plan anual de formación en el cual además del ámbito técnico, se quiere introducir formación y sensibilización a toda la plantilla en los temas relacionados con nuestra estrategia de sostenibilidad. La formación en el año 2020 ha estado también muy afectada por la pandemia, esto supone que la formación presencial se ha limitado, y por tanto ha habido un descenso del número de horas de formación que estaban inicialmente previstas. Sin embargo, se ha potenciado la formación a distancia a través de plataformas online, de manera que se pudiera compensar la falta de formación presencial. Los datos más destacados del año 2020 es que el 70,22 % de las horas de formación se han dedicado a formación a la plantilla en temas de seguridad y medioambiente y que el 73% de las personas formadas es personal de producción.

Se ha realizado formación a nivel técnico orientada a mejorar el conocimiento del personal de oficina técnica sobre los materiales, procesos industriales e interpretación de tolerancias. Esta formación mejora sus capacidades de asesoramiento a los clientes, identifica potenciales errores del proceso de fabricación al interpretar los planos y requerimientos de los clientes. La mayor parte de la formación se imparte durante la jornada laboral teniendo en cuenta los diferentes horarios de las personas, en algunos,

por motivos organizativos, casos se ha impartido formación en sábado o fuera de la jornada, en esos supuestos, la asistencia a la formación se paga a la persona trabajadora como horas extra.

Llama la atención la ausencia de acciones formativas en las que hayan participado mujeres en el año 2020, sin embargo en los dos años anteriores se aprecia que las mujeres participaron en bastantes acciones formativas. No consta que se haya realizado formación en materia de igualdad.

Por tanto, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad.

- ✓ Generar un registro detallado de formación desagregado por sexo
- ✓ Ofrecer sensibilización y formación en materia de igualdad
- ✓ Facilitar la formación de las mujeres
- ✓ Seguimiento del plan de formación
- ✓ Formar al departamento de RRHH en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, prevención del acoso sexual, por razón de sexo y en materia de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- ✓ Formar a mandos intermedios en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, prevención del acoso sexual, por razón de sexo y en materia de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- ✓ Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, prevención del acoso sexual, por razón de sexo y en materia de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

## **PROMOCIÓN**

Los datos demuestran que EBROACERO SA cuenta con una plantilla madura, estable, fiel y arraigada, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, no existiendo diferencias sensibles en este ámbito por razón de género.

En los últimos años no se ha producido ninguna promoción, ni por parte de hombres ni por parte de mujeres, lo cual es normal en situaciones de estabilidad, fidelidad y arraigo.

En dicho escenario, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Elaboración de procedimiento con perspectiva de género
- ✓ Seguimiento de las promociones

## **CONDICIONES LABORALES**

Desde una perspectiva de género, se hace necesario el análisis de estos temas dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos. La feminización de los contratos parciales/temporales y las jornadas reducidas, implican la necesidad de un abordaje estructural.

En EBROACERO SA, más allá de contemplar el riesgo durante el embarazo en las evaluaciones, la empresa no cuenta con otras medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La empresa cuenta con un procedimiento para comunicación, consulta y participación en especial en el ámbito de los riesgos laborales.

En el caso de EBROACERO SA, más allá de contemplar el riesgo durante el embarazo en las evaluaciones, la empresa no cuenta con otras medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Como se ha indicado anteriormente la empresa cuenta con un procedimiento para comunicación, consulta y participación en especial en el ámbito de los riesgos laborales.

Para la empresa dos de sus principios de Responsabilidad social se centran en ser Empresa segura y ser Empresa saludable, para cada uno de ellos se ha establecido un objetivo y su despliegue a través del plan de acciones para su logro.

En el año 2020, se han realizado las siguientes acciones encaminadas al logro del objetivo de empresa segura:

- Implantación completa en todas las secciones de los check list de seguridad personalizadas a cada sección. Se están haciendo con la periodicidad establecida, tras su análisis se definen planes de actuación posteriores para la subsanación de deficiencias detectadas.
- Sistema de Monebular montado en la grúa de 50TN. Se realiza una instalación para la nebulización y emisión al aire de agua nebulizada u otros productos para la mejora de la calidad del aire en la zona de producción.

Por lo que se refiere a los planes de acción en seguridad y salud, las acciones que se destacan en 2020 son:

- Homologación por el Instituto Tecnológico de Aragón de los ganchos utilizados como medios de elevación.
- Finalización del proyecto e-Start iniciado en el año 2019 en colaboración con la con la Fundación Universidad-empresa, de la Universidad Francisco de Vitoria. Todas las fichas de seguridad se han revisado y actualizado todas las fichas de actuación de emergencias por secciones y el Plan de emergencia. La documentación está disponible para todas las personas implicadas y de fácil consulta.
- Adquisición de equipos de altas Seguridad para el personal de Planta. Se ha ampliado la adquisición de estos equipos para todas las personas que trabajan en las secciones de producción. Durante este año 2020 se ha invertido en la compra para toda la plantilla.
- Plan de instalación de taquillas individualizadas y ropa laboral. Se ha realizado una potente inversión en la renovación y cambio radical del sistema de taquillas individuales encaminado a mejorar la seguridad y Salud de las personas. Se cambia el sistema de taquillas individuales tradicional con la ropa de trabajo que limpiaba el trabajador a un sistema de gestión integral. Cada trabajador dispone de dos taquillas individuales y personalizadas, en una de ellas guarda su ropa y enseres personales, y en la otra la ropa de trabajo, de esta forma no existe posibilidad de contaminación cruzada. Por otra parte, se contrata un sistema de renting de la ropa laboral, cada semana, cada trabajador recoge su ropa laboral limpia, es un sistema individualizado por persona, toda la ropa está marcada, así prevenimos potenciales situaciones de riesgo. Este cambio ha sido una de las grandes inversiones y cambios realizadas en el año 2020 dentro del área de Seguridad y Salud.
- Formación en Seguridad. Se realizan continuas en materia de seguridad. En el año 2020, han dedicado 738 horas a la formación del personal de producción.
- Cerramiento entre nave de oxicorte y soldadura y entre los puestos de rebaba para minimizar los impactos en Seguridad. Seguridad y Salud Planes de acción en seguridad y salud
- Reducción del nivel del ruido. Se ha realizado un inversión para la reducción del ruido producido y emitido al exterior, para finalizar y poder evaluar la efectividad de las medidas se ha realizado una medición del nivel de ruido. Demostrando estar dentro de los límites aceptables.



- Mayor confortabilidad en las duchas. Se ha realizado una inversión para mejorar la confortabilidad a las personas cuando se duchan en los vestuarios. Se ha instalado un sistema de depósitos con retorno de agua de modo que se garantiza un suministro instantáneo del agua caliente.
- Remodelación del comedor. Se ha realizado una renovación de pavimentos, paredes, y techos para mejorar la luminosidad y confortabilidad del Comedor.
- Sensibilización de las personas para transmitir los beneficios de la dieta saludable y consumo de agua. A través de la Fundación Mapfre se ha realizado una acción de sensibilización para toda la plantilla.

La empresa cuenta con un manual de acogida que se proporciona a toda persona que se incorpora, en dicho manual, además de la presentación de la empresa se explica la política de calidad, el organigrama empresarial, la definición del puesto de trabajo, información en materia de PRL y vigilancia de la salud, información en materia de seguridad de datos, los procedimientos y registros aplicables al puesto de trabajo, como realizar las comunicaciones interna o sugerencias.

En el caso concreto de EBROACERO SA., la práctica totalidad de las personas que prestan sus servicios en la organización tienen un contrato indefinido a jornada completa. No hay diferencias sensibles de tratamiento de la eventualidad y temporalidad por razón de género. De hecho, los datos evidencian las siguientes características ya apuntadas en cuanto al perfil de las personas: madurez, estabilidad, fidelidad y arraigo.

### **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

Los datos evidencian que la empresa cuenta con un modelo de gestión focalizado en el cuidado y atención de las personas.

Aunque la mayor parte de la plantilla de la compañía tiene descendencia, en el periodo analizado no se ha encontrado ninguna persona con reducción de jornada ni con excedencia. No hay casos de otros permisos o excedencias ausencias injustificadas

Con todo ello se puede concluir que la plantilla de EBROACERO SA, tanto de hombres como de mujeres, es capaz de atender sus responsabilidades familiares compaginándolo con un trabajo a jornada completa en la compañía.

En este contexto, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Fomentar la recogida de datos de descendencia y personas dependientes
- ✓ Sensibilizar en corresponsabilidad
- ✓ Fomentar la aportación de ideas y sugerencias en materia de conciliación

## **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Según la OCDE<sup>5</sup> la **brecha salarial** es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino. Es decir:

$$(H-M) / H \times 100\%$$

**H** = Salario medio masculino

**M** = Salario medio femenino

Cabe destacar que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un Plan de Igualdad puede iniciarse su eliminación. Con un diagnóstico profesional y riguroso se identifican las diferencias, así como los factores que las originan, y se pueden adoptar medidas para revertir estas situaciones.

Asimismo, también resulta necesario distinguir el concepto de brecha salarial de **discriminación salarial**, que se podría definir de la siguiente manera: “cuando poseyendo unas mismas características productivas un hombre y una mujer, las mismas calificaciones, capacidades y experiencia, esta última recibe un salario menor por la realización de un mismo trabajo, o cuando un hombre cobra un salario igual o mayor que ésta, teniendo menores atributos productivos”

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización desde una perspectiva de género. A través del análisis de este ámbito en el diagnóstico de la organización, se podrán

---

<sup>5</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) <https://www.oecd.org/acerca/>

detectar discriminaciones potenciales inconscientes y adoptar las medidas adecuadas para lograr una política retributiva igual para hombres y mujeres.

### **Retribución de la plantilla**

Como regla general, tal y como se observa en los datos consignados en la siguiente tabla, el salario medio de las mujeres es superior el de los hombres, dependiendo del nivel jerárquico. Esta diferencia no llega al 25% de diferencia salarial, que es lo que se considera brecha salarial.

Analizada la **retribución del salario medio base**, se vuelve a observa una diferencia a favor de las mujeres entre el -3% y el -37% de pendiente da la escala. Existen mucha escalas ocupadas por personas de un mismo sexo en las que, por tanto, es imposible la comparación desde el punto de vista de igualdad de hombres y mujeres.

La **retribución salario medio variable + complemento** observa como palia la diferencia salarial de los hombres respecto al de las mujeres, alcanzando un -5%.

Las diferencias observadas en los complementos salariales se corresponden con circunstancia del puesto de trabajo que nada tiene que ver con el género, aunque en el análisis se vuelve a evidenciar la segregación horizontal que afecta a la empresa.

En atención a los datos y teniendo en cuenta la inminente entrada en vigor de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Talleres Cobo SL deberá incluir medidas específicas en esta materia, con el fin de disminuir las diferencias y cumplir normativa.

Las conclusiones de la auditoria retributiva realizada nos dicen que, las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, si bien existen algunas variables de carácter objetivo que, sin haber encontrado motivaciones de género en las brechas detectadas, son más difíciles de justificar más allá de aspectos como el momento histórico de la empresa y la evolución que la misma ha tenido a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de EBROACERO SA para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias de género.

Habrá que prestar atención en futuras auditorías a conceptos de carácter discrecional con la finalidad de analizar la tendencia y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación directa.

En este contexto, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Diseñar e implementar un modelo de valoración de puestos por puntos y factores basado en las descripciones de puestos que garantice el cumplimiento de los criterios de totalidad, adecuación y objetividad establecidos en el RD 902/2020.
- ✓ Definir detalladamente una política retributiva basada en dicha valoración de puestos de trabajo vigente que englobe todos los aspectos salariales y extrasalariales, especificando las características de la retribución fija vs variable, monetaria vs en especie,... para cada valor de puesto.
- ✓ Revisar al menos una vez cada 4 años las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de dichas descripciones que garantice un sistema retributivo libre de sesgos de género en EBROACERO SA.

## **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

EBROACERO SA Ebroacero no cuenta con un protocolo específico para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

El artículo 44 del Convenio Colectivo del sector de la Industria, la Tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, establece un esquema sobre el procedimiento a adoptar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por lo que se conoce, en los últimos 4 años no se tiene constancia de ninguna denuncia formal o informal por acoso sexual o por razón de sexo en Ebroacero

Siendo éste un tema de máxima prioridad, con el que ha de manifestarse una “tolerancia cero”, en coherencia y conexión con el modelo de gestión existente en la empresa, la atención y cuidado de las personas, en desarrollo y cumplimiento de lo establecido en el art. Ley Orgánica 3/2007, se establecen las siguientes medidas:

- ✓ Elaborar el protocolo
- ✓ Difundir el procedimiento a toda la plantilla
- ✓ Formación en materia de acoso y el protocolo

Todo ello al objeto de conseguir una sensibilización de carácter perenne en este aspecto que se considera prioritario y capital.

#### **COMUNICACIÓN INCLUSIVA. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE**

La empresa privada, como agente de cambio social, puede y debe contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, haciendo uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni androcéntrico donde toda persona se sienta representada como ciudadana de pleno derecho.

Se han analizado diferentes comunicaciones de la empresa observándose una cierta sensibilidad y destreza de la empresa en este aspecto, ya que conviven documentos redactados con lenguaje inclusivo con otros que reflejan cierta sensibilidad con el tema pero que deberían ser objeto de revisión y mejora junto con aquellos que no tienen en cuenta el uso no discriminatorio del lenguaje.

En EBROACERO SA, existen áreas de mejora. Se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Necesidad de formación todas las personas
- ✓ Ausencia de protocolo de lenguaje
- ✓ Necesidad de revisión de la documentación existente

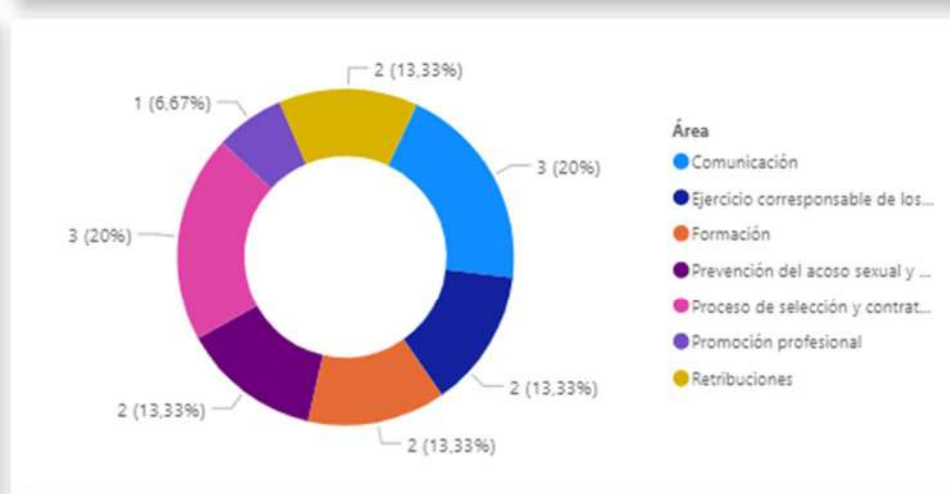
## XII. ACCIONES POSITIVAS

ID	Área	Objetivo cualitativo	Medida	Indicador	Plazo ejecución
1	Comunicación	Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en la empresa	Realizar acciones formativas sobre el uso del lenguaje inclusivo	N.º de personas formadas	Segundo semestre 2023
2	Comunicación	Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en la empresa	Revisar la documentación existente (web, contactos, procedimientos, etc.) desde el lenguaje inclusivo	N.º de revisiones efectuadas	Segundo semestre 2022
3	Comunicación	Garantizar que la comunicación promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	N.º de referencias en la memoria	Primer semestre 2025
4	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Compatibilizar trabajo con desarrollo personal	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), y previo acuerdo con la empresa	N.º de veces que se aplica la medida	Durante toda la vigencia del plan
5	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Compatibilizar trabajo con desarrollo personal	El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro)	N.º de veces que se aplica la medida	Durante toda la vigencia del plan
6	Formación	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	% de formaciones realizadas dentro de la jornada laboral	Durante toda la vigencia del plan
7	Formación	Adoptar el enfoque de género en las políticas de la empresa	Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades	% de departamentos/áreas informadas	Primer semestre 2022
8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo	Realización de sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo	N.º de personas sensibilizadas	Segundo semestre 2022
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo	Difusión el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	N.º de difusiones	Durante toda la vigencia del plan

10	Proceso de selección y contratación	Recoger información sobre las opiniones del personal	Realizar entrevista de salida a las mujeres que abandonan la empresa y recoger posibles sugerencias para mejorar la igualdad de oportunidades en la compañía	% de mujeres entrevistadas	Durante toda la vigencia del plan
11	Proceso de selección y contratación	Ofrecer igualdad de oportunidades	Entrevistar a todas las mujeres que se presenten a los procesos de selección en los puestos en donde hay una clara infrarrepresentación femenina	% de mujeres entrevistadas sobre el total de CVs de mujeres recibidos	Durante toda la vigencia del plan
12	Proceso de selección y contratación	Proyectar una imagen de igualdad	Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo	% de ofertas en las que se usa lenguaje inclusivo	Durante toda la vigencia del plan
13	Promoción profesional	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo	N.º de comunicaciones	Durante toda la vigencia del plan
14	Retribuciones	Evitar discriminaciones en la retribución	Definir una política retributiva basada en la VPT	% de elaboración de la política	Primer semestre 2024
15	Retribuciones	Evitar discriminaciones en la retribución	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación	% de Información realizada	Durante toda la vigencia del plan

### XIII. RESUMEN DE LAS ACCIONES

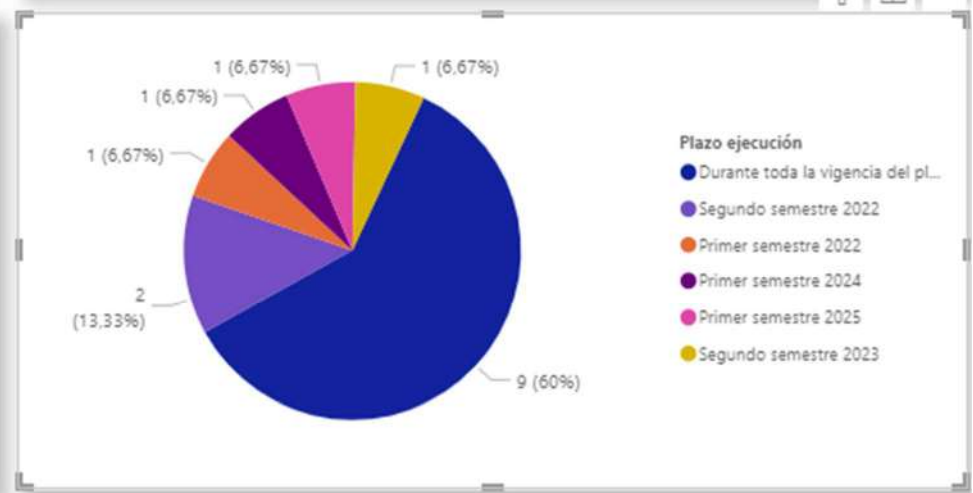
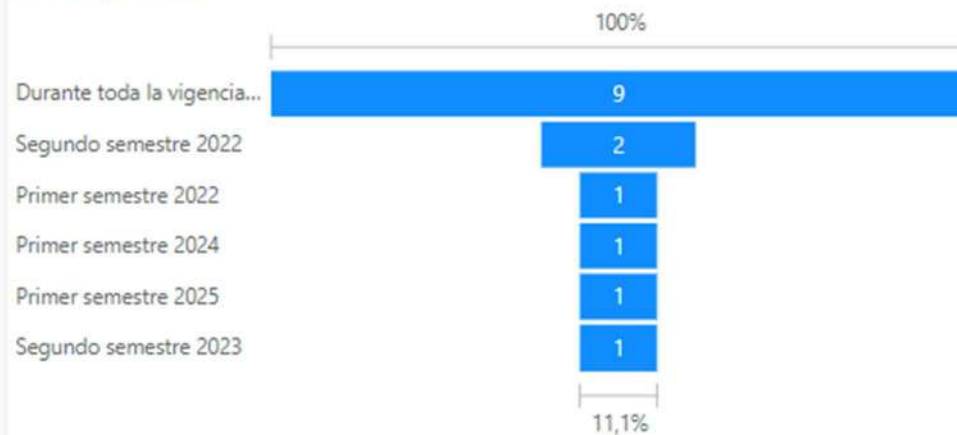
Área	ID
Comunicación	3
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2
Formación	2
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2
Proceso de selección y contratación	3
Promoción profesional	1
Retribuciones	2
<b>Total</b>	<b>15</b>







**Plazo ejecución**



#### **XIV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, **EBROACERO SA.** realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de **EBROACERO SA.**

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD de **EBROACERO SA.** Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

##### **1. EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

##### **2. EVALUACIÓN DEL PROCESO**

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

### **3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO**

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

### **XV. MODIFICACIÓN Y GESTIÓN DE DISCREPANCIAS.**

La modificación sustancial del plan, tanto en calidad de la ejecución de las medidas como en cantidad o su cronograma requerirá la aprobación por mayoría simple de la comisión que negocia el plan.

Quienes conformen la Comisión de Seguimiento se comprometerán a emplear todos sus esfuerzos y buena fe para resolver de forma colaborativa cualquier conflicto que pudiera derivarse de en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, en primer, por los métodos alternativos adecuados de resolución de conflictos tales como mediación o derecho colaborativo.

**ANEXO I.**

**Acta de aprobación del Plan de Igualdad.**

**Acta de aprobación del Plan de Igualdad**

Zaragoza, a 23 de marzo de 2022

Reunida la Comisión Negociadora de EBROACERO SA. formada por:

- Susana Carceller García (Coordinadora PRL y MA)
- Lorenzo Morata Ordovás (Presidente RLT)
- Javier Montaner Oríz (Comité Empresa)
- Eduardo Giménez Pérez (Jefe RR.HH.)

Se toman los siguientes acuerdos

Aprobación del I Plan de Igualdad de que entrará en vigor el día 23 de marzo de 2022 y que tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 22 de marzo de 2025.

Se adjunta para su firma.

Que siendo necesaria la firma electrónica para depositar el Plan de Igualdad y documentación relacionada al Registro de Acuerdos Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se designa a Eduardo Giménez Pérez para que se encargue de este trámite.

Creación de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad de EBROACERO SA. con el fin de hacer realidad la elaboración, evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades. Se adjunta documento más abajo.

Firma -todos los miembros indicando a quien representan



<i>E. Giménez</i>	<i>L. Morata</i>	<i>J. Montaner</i>	<i>S. Carceller</i>
RRHH	RLT	C.E.	PRL

### **CONSTITUCIÓN COMISIÓN O COMITÉ DE IGUALDAD.**

Con fecha ----de ----- de 2022 se crea la Comisión de Seguimiento con el fin de hacer realidad la elaboración, evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **EBROACERO SA.**

De naturaleza paritaria, la comisión se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, con el objetivo de trabajar de manera activa en la implantación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad, así como avanzar en la reducción y eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en **EBROACERO SA.** del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en la empresa.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación de seguimiento.

La integrarán personas pertenecientes tanto a la representación legal de los trabajadores, como a la empresa. Todas ellas ya han recibido formación en igualdad de oportunidades y acoso sexual o por razón de sexo.

A partir de la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades, se reunirán para evaluar los resultados de la implantación de las medidas, así como realizar la elaboración del II Plan.